

Technická univerzita v Liberci

**FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ**

**Katedra:** Sociálních studií a speciální pedagogiky

**Studijní program:** Sociální práce

**Studijní obor  
(kombinace):** Sociální pracovník

**NEZAMĚSTNANOST OSOB STARŠÍCH  
PADESÁTI LET  
UNEMPLOYMENT OF PEOPLE OLDER  
THAN 50 YEARS**

**Bakalářská práce:** 09–FP–KSS-3040

**Autor:**

Renata ŠOLCOVÁ

**Podpis:**

.....

Adresa:

Sv. Čecha 1422

464 01, Frýdlant

**Vedoucí práce:** Mgr. Andrea Brožová Doubková

**Konzultant:**

**Počet**

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
78	33	0	12	31	2+1CD

V Liberci dne: 30. 11. 2010

**TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**  
**FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ**

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Rnata Šolcová  
adresa: Sv. Čecha 1422, 464 01 Frýdlant  
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník  
Název BP: **Nezaměstnanost osob starších padesáti let**  
Název BP v angličtině: **Unemployment of People Older Than 50 Years**  
Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková  
Konzultant:  
Termín odevzdání: 15. 4. 2010

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TUL v Liberci.

V Liberci dne 20. 3. 2009



děkan



vedoucí katedry

Převzal (kandidát): Rnata Šolcová

Datum: 19. 3. 2009

Podpis:



Název BP: NEZAMĚSTNANOST OSOB STARŠÍCH PADESÁTI LET

Vedoucí práce: Mgr. Andrea Brožová Doubková

Podpis:



Cíl: Zmapovat a analyzovat nezaměstnanost na Frýdlantsku se zaměřením na problematiku osob starších padesáti let.

Požadavky:

- 1) Formulace teoretických východisek
- 2) Projektování průzkumu
- 3) Sběr dat
- 4) Interpretace dat
- 5) Formulace závěrů a návrhů opatření

Metody: Analýza sekundárních zdrojů  
Dotazování

Literatura:

BUCHTOVÁ, Božena. aj. Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

KREBS, Vojtěch. aj. Sociální politika. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1

MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0

MATOUŠEK, Oldřich. aj. Sociální práce v praxi. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X

VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. 872 s. ISBN 978-80-7367-414-4

## **Prohlášení**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 30. 11. 2010

Renata Šolcová

.....

## **Poděkování**

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Andree Brožové Doubkové za cenné rady a připomínky. Též za ochotu, vstřícnost a velkou trpělivost.

**Název bakalářské práce:** Nezaměstnanost osob starších padesáti let

**Jméno a příjmení autora:** Renata Šolcová

**Akademický rok odevzdání bakalářské práce:** 2010/2011

**Vedoucí bakalářské práce:** Mgr. Andrea Brožová Doubková

## **Resumé:**

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti. Cílem bylo zmapování a analyzování nezaměstnanosti na Frýdlantsku se zaměřením na problematiku osob starších padesáti let. Práce má dvě části. Teoretickou, která na základě studia odborné literatury popsala trh práce, politiku zaměstnanosti, funkci úřadu práce, rizikové skupiny na trhu práce a osoby starší padesáti let. V praktické části byla analýzou statistických údajů a spisové dokumentace sledována vzdělanost, zdravotní stav a doba evidence na úřadu práce. Dotazníkovým šetřením byla zjišťována aktivita při hledání nového zaměstnání, ochota se dále vzdělávat, zájem o využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a řešení problému nezaměstnanosti odchodem do předčasného starobního důchodu. Výsledky prokázaly, že nezaměstnaní lidé starší padesáti let na Frýdlantsku mají ve zvýšené míře zdravotní omezení. Nemají zájem o další vzdělávání, mají zájem o využívání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Převážná většina však zvažuje odchod do předčasného starobního důchodu. Na základě těchto zjištění byla navržena obecná systémová opatření.

**Klíčová slova:** osoby starší padesáti let, nezaměstnanost, práce, trh práce, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, úřad práce, předčasný starobní důchod, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce

**Title of the Bachelor's thesis:** Unemployment of people older than 50 years

**Name and surname of the author:** Renata Šolcová

**Academic year of the submission of the Bachelor's thesis:** 2010/2011

**Supervisor of the Bachelor's thesis:** Mgr. Andrea Brožová Doubková

**Annotation:**

This thesis is dealing with the issue of unemployment. The aim was to map and analyze unemployment in the Frýdlant region with a focus on people over fifty. The work has two parts. The theoretical part, which, based on the study of literature, described the jobs market, employment policy, job centres, the at-risk groups in the jobs market and the 50+ age group. In the practical part, the level of education, health status and the period of time spent registered with the job centre was being monitored in a form of analysis of the statistic data and case file documentation, In the survey questionnaires the activity of job search, willingness to undertake further education, interest in using tools of the active employment policy and solving the unemployment problem by taking early retirement was being identified. The results showed, that unemployed people over 50 in the Frýdlant region have increased health-related restrictions. They are not interested in future education programmes, they are interested in using tools of the active employment policy. The vast majority, however, consider taking early retirement. Based on these findings, the general systematic measures were proposed.

**Key words:** 50+ age group, unemployment, work, jobs market, employment policy, active employment policy, passive employment policy, job centre, early retirement, retraining, socially useful job positions, community service

**Thema der Bachelorarbeit:** Arbeitslosigkeit Personen über 50 Jahre

**Vorname und Nachname des Autors:** Renata Šolcová

**Akademisches Jahr der Abgabe der Bachelorarbeit:** 2010/2011

**Leiter der Bachelorarbeit:** Mgr. Andrea Brožová Doubková

**Annotation:**

Die Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der Problematik der Arbeitslosigkeit. Das Ziel der Arbeit ist es, Arbeitslosigkeit in der Region Frýdlant zu bewerten und zu analysieren, mit Schwerpunkt auf Problematik der Personen über 50 Jahre. Die Arbeit wird in zwei Teile gegliedert. In dem theoretischen Teil werden auf Grund des Studiums der Fachliteratur der Arbeitsmarkt, Beschäftigungspolitik, Tätigkeit des Arbeitsamtes, Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt und Personen über 50 Jahre beschrieben. Der praktische Teil bewertet durch Analyse statistischen Angaben und Aktensammlungen die Bildung, Gesundheit und Dauer der Evidenz auf dem Arbeitsamt. Durch eine Fragebogenerhebung wurden Aktivität bei der Suche nach neuer Arbeitsstelle, Bildungsbereitschaft, Interesse für Ausnutzung von Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik und Lösung der Arbeitslosigkeit durch vorgezogene Altersrente festgestellt. Die Ergebnisse zeigten, dass es bei Leuten über 50 Jahren in der Region Frýdlant mehrere Gesundheitsminderungen gibt. Sie interessieren sich nicht für Weiterbildung, sie haben Interesse für Ausnutzung von Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik. Die Mehrzahl von ihnen wägt Abgang in die vorgezogene Altersrente ab. Auf Grund dieser Feststellungen wurden allgemeine Systemmaßnahmen vorgeschlagen.

**Schlüsselwörter:**

Personen über 50 Jahre, Arbeitslosigkeit, Arbeit, Arbeitsmarkt, Beschäftigungspolitik, aktive Beschäftigungspolitik, passive Beschäftigungspolitik, Arbeitsamt, vorgezogene Altersrente, Requalifizierung, gesellschaftlich zweckmäßige Arbeitsstellen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen



## Obsah

<b>1 ÚVOD .....</b>	<b>11</b>
<b>2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Práce a její význam pro člověka .....	13
2.2 Politika zaměstnanosti .....	15
2.2.1 Trh práce.....	17
2.2.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti .....	18
2.2.3 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.....	22
2.2.4 Evropský sociální fond .....	23
2.2.5 Funkce úřadů práce .....	25
2.3 Nezaměstnanost .....	25
2.3.1 Typy nezaměstnanosti.....	26
2.4 Rizikové skupiny na trhu práce .....	29
2.5 Starší lidé – nad padesát let .....	31
2.5.1 Lidé starší padesáti let na trhu práce .....	32
2.6 Předčasný starobní důchod.....	36
<b>3 PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>37</b>
3.1 Cíl praktické části .....	37
3.2 Frýdlantský region .....	37
3.3 Stanovení předpokladů.....	40
3.4 Použité metody.....	41
3.4 Popis zkoumaného vzorku a průběh průzkumu.....	42
3.6 Získaná data a jejich interpretace .....	43
3.6.1 Analýza sekundárních zdrojů .....	43
3.6.2 Dotazníkové šetření.....	50
3.6.3 Shrnutí výsledků a vyhodnocení předpokladů.....	67

<b>4 ZÁVĚR .....</b>	<b>71</b>
<b>5 NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ.....</b>	<b>73</b>
<b>6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>74</b>
<b>7 SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>76</b>
<b>8 SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>78</b>

# 1 Úvod

Nezaměstnanost je fenoménem dnešní doby. Potýká se s ní téměř celý svět. Především vyspělé společnosti mohou být stále se zvyšující nezaměstnaností zcela ochromeny. Mezi vyspělé státy patří i Česká republika a narůstající nezaměstnanost má i zde sociální a ekonomické dopady.

Pro generaci narozenou před padesáti až šedesáti lety byla nezaměstnanost, v době jejich mládí, neznámým pojmem. Práce byla povinností, kdo nepracoval, mohl být trestán za příživnictví. Po roce 1989 se povinnost pracovat změnila na právo na práci a stabilní placené zaměstnání přestalo být samozřejmostí. Od té doby zůstalo a stále zůstává, na určitou dobu, bez práce velké množství našich spoluobčanů.

Práce je pro člověka důležitou součástí života. Není jen zdrojem příjmů. Umožňuje navazovat různé sociální vztahy, dává člověku možnost srovnání sebe sama s ostatními, umožňuje poznat svou vlastní hodnotu, posiluje sebedůvěru a přináší do života řád. Její ztráta je vždy provázena obavou z budoucnosti a především starší generace ji nese velmi těžce. Už samotná informace o ztrátě zaměstnání vyvolá stres. Po něm období zvýšené aktivity ve snaze najít jiné zaměstnání. S prodlužující se délkou vyřazení z pracovního procesu se člověk stává apatickým a jeho snaha najít nové zaměstnání se snižuje. Velmi často se smíří s danou situací. Přestane hledat novou práci a začne hledat východisko. U starších lidí jím může být odchod do předčasného starobního důchodu.

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností osob starších padesáti let. Jejím cílem je zmapovat a analyzovat tuto problematiku na Frýdlantsku. Frýdlantsko jako periferní území na severu České republiky má své specifické problémy, které se promítají do zvýšené míry nezaměstnanosti v regionu.

Práce je rozdělena do dvou částí.

V první části jsou vymezena teoretická východiska. Jsou zde popsány související pojmy, práce a její význam pro člověka, trh práce, politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce a specifika skupiny lidí starších padesáti let.

V praktické části je analyzován stupeň vzdělání, zdravotní omezení a délka nezaměstnanosti osob starších padesáti let na Frýdlantsku. Dotazníkové šetření se zabývá potvrzením nebo vyvrácením předpokládaného nízkého zájmu respondentů o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, malého zájmu o vzdělávání, nízké aktivity při hledání nového zaměstnání a úniku z dané situace odchodem do předčasného starobního důchodu.

## 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 2.1 Práce a její význam pro člověka

Práce je neodmyslitelnou součástí lidského života. Je základem všeho tvoření, základem celého ekonomického systému.

„V životě člověka zaujímá práce nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“<sup>1</sup>

Člověk tedy nepracuje jen proto, aby za utrženou odměnu uspokojil své základní potřeby. Práce mu dává možnost navazování nejrůznějších sociálních vztahů. Jednotlivé dílčí úspěchy vedou k posilování sebevědomí, k pocitům užitečnosti, ke společenskému uznání. Práci posiluje různé odborné kompetence. Práce přináší řád do života. Znamená i odvod přebytečné energie, jak fyzické tak duševní.<sup>2</sup>

„Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.“<sup>3</sup>

Pokud je ztráta zaměstnání jen krátkodobá, s výhledem na brzké nalezení nového místa, není tato událost prožívána nijak traumaticky. Většina lidí využije tohoto období k odpočinku, k zařizení dlouho odkládaných záležitostí. Problém nastává v momentě, kdy se nedaří adekvátní zaměstnání delší dobu najít a vyhlídky do budoucna jsou nejisté. Časté odmítání zaměstnavatelů může vést k pochybnostem o svých schopnostech, kvalitách, k pocitům méněcennosti a nakonec i k lhostejnosti a ztrátě zájmu o práci. Nezaměstnaný člověk nevyužívá dosud nabyté schopnosti a dovednosti a po určitém čase je ztrácí.

---

<sup>1</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75

<sup>3</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 76

Nejde jen o úbytek profesních nebo kvalifikačních dovedností, ale o celkové odvykání si od běžných pracovních aktivit.<sup>4</sup>

V oblasti sociální se ztráta zaměstnání projeví změnou sociální role. Znamená změnu postavení ve společnosti i ve vlastní rodině. Nezaměstnaný otec už nemá roli živitele rodiny, najednou je ten, kdo je závislý. V naší společnosti, kde je práci přikládána vysoká hodnota, je nezaměstnaný považován za podřadného. Za povaleče a lenocha, který si svoji situaci způsobil sám svojí neschopností. Kontakty s lidmi se omezí, člověk ztratí možnost společného sdílení zážitků se spolupracovníky, uzavírá se jen do okruhu své rodiny a svého blízkého okolí. V oblasti ekonomické snížení příjmů znamená „neschopnost účastnit se masového konzumu.“<sup>5</sup> Sníží se životní úroveň. Někteří se dostávají až na hranici existenčního minima. Všechny tyto důsledky se více či méně projeví v oblasti psychické. Ztráta zaměstnání působí jako „existenciální stres“, který může i ohrožovat zdraví nezaměstnaného. Vyvolává různé psychosomatické reakce.<sup>6</sup>

Reakce na ztrátu zaměstnání mohou být různé a závisí na mnoha okolnostech. V první řadě je to hodnota, kterou jedinec práci přikládá. Pro někoho je „profesní role důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím hodnocení ve společnosti“<sup>7</sup> a pro jiného je naopak pravidelný výkon práce nepředstavitelný. Raději dá přednost nižšímu životnímu standardu a žije dlouhá léta jen ze sociálních dávek, mínění společnosti ho nezajímá a naopak považuje za její povinnost se o něj postarat.

Dalším faktorem, který ovlivňuje reakci na ztrátu zaměstnání je ekonomická situace nezaměstnaného, popř. jeho rodiny. Pokud je ekonomické zajištění dostatečné a jedinec bere práci jako zpestření, není její ztráta tak zásadní (např. jinak bude na ztrátu zaměstnání reagovat žena, jejíž manžel má dostatečné příjmy a jinak žena samoživitelka s nezaopatřenými dětmi).

Dalším důležitým faktorem jsou vyhlídky do budoucna, které stoprocentně ovlivňuje i věk a zdravotní stav. Pokud ztratí práci starší člověk, jehož kvalifikace již z trhu práce vlivem změny technologií vymizela, bude pro něj obtížnější nalézt nové zaměstnání, než pro toho, jehož kvalifikace odpovídá poptávce. Tím pádem bude tato ztráta bolestnější a psychicky náročnější.

---

<sup>4</sup> MATOUŠEK, O.; KOLÁČOVÁ, J.; KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, s. 304

<sup>5</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 126

<sup>6</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 743-745

<sup>7</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 732

Důležitou roli hraje i délka předešlého zaměstnání. Pokud někdo pracoval třicet let u jednoho zaměstnavatele, zafixoval si určité stereotypy, zvykl si na stabilitu, jistotu a s ní spojenou pasivitu. Změna, kterou ztráta zaměstnání přinese je nepříjemná a velmi náročná. Daleko lehčeji prožije ztrátu někdo, kdo už nějaké zkušenosti v oblasti hledání nového zaměstnání má. Pro lidi ve věku nad padesát let znamená ztráta zaměstnání mnohdy nečekané a nedobrovolné zkrácení profesní dráhy. Snížení příjmu v době, kdy si člověk snaží ještě našetřit a zajistit se na důchod.

Reakce na ztrátu zaměstnání jsou, vlivem těchto okolností, velmi specifické a individuální.

## 2.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je jedním ze stěžejních a hodně diskutovaných témat každé státní politiky. Míra nezaměstnanosti výrazně ovlivňuje ekonomickou prosperitu státu. S nárůstem nezaměstnanosti se na jedné straně zvyšují výdaje státu na zajištění osob bez zaměstnání a zároveň se také, na straně druhé, snižují příjmy do státní pokladny, které získává běžně z daní z příjmu a ze sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců.

Politika zaměstnanosti je snaha státu o efektivní fungování trhu práce, maximální rovnováhu mezi poptávkou a nabídkou, zajištění práva na zaměstnání. Dle zákona č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, je politikou, „jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“<sup>8</sup>

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci Evropské unie.“<sup>9</sup>

Správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

„Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Právní předpisy o zaměstnanosti, s. 7

<sup>9</sup> KREBS, V. aj. Sociální politika, s. 296

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Právní předpisy o zaměstnanosti, s. 8



### 2.2.1 Trh práce

Trh práce je trh podobný jakémukoli jinému trhu. Existuje zde nabídka i poptávka. Poptávku představují zaměstnavatelé, nabídku lidé neboli jejich práce. Zde je právě odlišnost a výjimečnost tohoto trhu. „Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Chování a rozhodování každého člověka je determinováno jeho složitou multidimenzionální osobností.“<sup>11</sup>

Na trhu práce je tedy na jedné straně poptávka a na straně druhé nabídka. **Poptávku** představují zaměstnavatelé, kteří nabízejí práci. Je logické, že požadují co nejlukrativnější pracovní sílu. Hledají zaměstnance, kteří pro ně budou tím největším přínosem. Ne všichni ale mají stejné představy o dokonalosti svých zaměstnanců. Různí zaměstnavatelé preferují různé předpoklady. Výsledkem toho je, že práci najdou lidé různého věku, vzdělání, s různou praxí apod.<sup>12</sup> Je skutečností, že pro určité skupiny lidí je uplatnění na trhu práce obtížnější. Zaměstnavatelé mají menší zájem o jejich zaměstnávání.

Množství poptávané práce též závisí na fungování ekonomického trhu. Na poptávce po produktech a službách.

**Nabídku** představují lidé, lidská práce. V posledních letech se pro námezdní pracovní sílu ujal termín „lidské zdroje“. Lidské zdroje můžeme též charakterizovat jako lidský potenciál. Vzdělání, schopnosti, dovednosti, praxe, zdravotní stav, pracovní návyky, ale i chuť pracovat. Lidský potenciál se rozšiřuje učením, získáváním nových poznatků, schopností a dovedností. Často se hovoří o rozvoji lidských zdrojů, v praxi to v podstatě znamená investici do vzdělávání. „Ve zrychlující se dynamice ekonomických i jiných společenských změn je celoživotní vzdělávání nezbytné pro přizpůsobení lidského kapitálu novým požadavkům. Počáteční vzdělání ve školách nezajistí uplatnitelnost lidského kapitálu jednotlivce po celou dobu jeho ekonomické aktivity.“<sup>13</sup>

„Rozvoj lidských zdrojů vede k tomu, že se z nich stává kapitál daného státu – lidský intelektuální kapitál, který se každá země dnes snaží maximalizovat.“<sup>14</sup> Trh práce je tedy výrazně ovlivňován i vzdělávací politikou státu. Stát ovlivňuje trh práce především pracovním zákonodárstvím, tzn. stanovením podmínek výkonu práce. Jako je např.

---

<sup>11</sup>BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s.13

<sup>12</sup>SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání, Rady a tipy pro uchazeče*, s. 9-10

<sup>13</sup>FILIPOVÁ, L. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*, s.75

<sup>14</sup>NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, s.8

propouštění zaměstnanců, délka pracovní doby, stanovení minimální mzdy, povinnost zaměstnávat určité procento lidí se zdravotním postižením apod. Významnou roli hraje i doba odchodu do důchodu.

„V klasickém pohledu pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Tak jako na jiných trzích i zde nabídka práce a poptávka po práci stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce.“<sup>15</sup>

Trh práce je ve značné míře segmentován. Existuje větší množství trhů práce. Rozčleněn je jednak z důvodů rozdílnosti mezi lidmi (dispozice, předpoklady), jednak díky rozdílům mezi pracovními místy (náročnost na kvalifikaci) a poté z důvodů územního rozmístění trhů práce.<sup>16</sup>

### **2.2.2 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti je rozdělena na pasivní a aktivní část. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti stát stanovuje podmínky a výši pobírání podpory v nezaměstnanosti. Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti motivuje k vytváření pracovních míst, aktivizuje nezaměstnané k činnosti, ke vzdělávání a celkově napomáhá při zvyšování míry zaměstnanosti.

#### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politikou zaměstnanosti se tedy rozumí hmotné zajišťování uchazečů o zaměstnání. Každý má právo na placené zaměstnání. Toto právo deklaruje jednak Listina základních práv a svobod: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“<sup>17</sup> Taktéž zákon č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, uvádí: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu.“<sup>18</sup>

Stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje občany, kteří bez svého zavinění nemohou práci vykonávat, např. ze zdravotních důvodů nebo z důvodu zrušení jejich pracovního místa.

---

<sup>15</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 48

<sup>16</sup> KREBS, V. aj. *Sociální politika*, s. 289

<sup>17</sup> Úplné znění- *Usnesení č.2/1993Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD*, s. 19

<sup>18</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti*, s. 21

Systém a podmínky poskytování podpor v nezaměstnanosti se neustále mění. I v této oblasti zákon pamatuje na občany starší padesáti let. Respektuje tím obtížnost nalezení vhodného pracovního místa v tomto věku. Doba pobírání podpory v nezaměstnanosti pro občany starší padesáti let je delší.

### **Současná pravidla nároku na podporu v nezaměstnanosti:**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti (dále jen PvN) má ten, který získá v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání 12 měsíců důchodového pojištění. Do tohoto období se započítávají i tzv. náhradní doby, což je například období pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Aby nárok na podporu vznikl, nesmí být s uchazečem o zaměstnání ukončen pracovní poměr v posledních šesti měsících před podáním žádosti o PvN pro porušení pracovní kázně nebo pracovní poměr zprostředkovaný úřadem práce opětovně bez vážného důvodu ukončen zaměstnancem.

Pokud má uchazeč o zaměstnání nárok na výsluhový příspěvek, odečte se jeho výše od výše nároku na PvN.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce 65%, další dva měsíce 50% a po zbývajících dobu 45% průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu, pokud uchazeč o zaměstnání vykonával naposledy samostatnou výdělečnou činnost. Maximální výše PvN je 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (13280,- Kč pro rok 2010).

Uchazeč o zaměstnání zařazený do rekvalifikačního kurzu, má po celou dobu rekvalifikace nárok na podporu při rekvalifikaci. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu. Nárok na podporu při rekvalifikaci je bez ohledu na výše uvedené podmínky.

Základní délka pobírání podpory v nezaměstnanosti je pět měsíců.

Uchazeči o zaměstnání starší padesáti let mají nárok na podporu v nezaměstnanosti v délce osmi měsíců a uchazeči o zaměstnání starší padesáti pěti let jedenácti měsíců.<sup>19</sup>

Výše příspěvků vynakládaných na pasivní politiku zaměstnanosti převyšuje několikanásobně výši příspěvků vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti.

---

<sup>19</sup> Právní předpisy o zaměstnanosti, s.35-44

Pro zajímavost: „v roce 2009 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti v České republice vynaloženo 3 848 238 tis. Kč, na pasivní politiku zaměstnanosti 15 075 731 tis. Kč. Dále pak bylo vynaloženo 2 257 461 tis. Kč na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“<sup>20</sup>

## **Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je stěžejní součástí celé politiky zaměstnanosti. Významným způsobem ovlivňuje míru nezaměstnanosti. Díky prostředkům, které se prostřednictvím APZ vynakládají, získávají pracovní místa i obtížně umísitelní lidé. Mnohdy je změna kvalifikace nebo finanční motivace zaměstnavatele k vytvoření nového místa jediným řešením.

„Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“<sup>21</sup>

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti:<sup>22</sup>

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- investiční pobídky.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje také poradenství, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy, zaměřené na řešení nezaměstnanosti.<sup>22</sup>

Dále jsou vymezeny tři nejvyužívanější prostředky aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Bývá jimi řešena i nezaměstnanost osob starších padesáti let.

---

<sup>20</sup> MPSV. *Výdaje na APZ* [online]. Praha: MPSV. 15. 4. 2010. [cit. 2010-09-01]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/8612>>

<sup>21</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti*, s. 71

<sup>22</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti*, s. 71-82

## **Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Je hlavním a velmi využívaným nástrojem APZ. Netýká se pouze nezaměstnaných, ale i těch, kteří jsou potencionálním rizikem nezaměstnanosti ohroženi. „Zejména v současnosti je pro mnohé občany na pracovištích, kde probíhají organizační změny a snižuje se počet zaměstnanců, rekvalifikace jedinou cestou, jak najít nové zaměstnání. Každá, byť i elementární změna kvalifikace může být považována za rekvalifikaci, jestliže umožní další nebo nové pracovní uplatnění. Při určování obsahu rekvalifikace úřad práce individuálně posuzuje, jak mohou být využity dosavadní vědomosti a dovednosti účastníka rekvalifikace, co nového je třeba rekvalifikací získat a na co bude nutno zaměřit výchovně-vzdělávací proces tak, aby účastník rekvalifikace získal snadno a rychle dostatečné vědomosti potřebné pro výkon pracovní činnosti, kterou bude po rekvalifikaci vykonávat. Z obsahu rekvalifikace vychází pak její forma a délka.“<sup>23</sup>

Kvalifikační a rekvalifikační programy jsou v západních zemích hlavními strategiemi v boji s nezaměstnaností.<sup>24</sup> Převážná část prostředků z evropských sociálních fondů směřuje právě do oblasti vzdělávání.

## **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou klasickým nástrojem APZ. „Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných podobných činnostech ve prospěch obcí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 měsíců.“ Na tato místa jsou většinou umísťováni lidé, kteří jsou obtížně zaměstnatelní, neztrácejí tak pracovní návyky.<sup>25</sup> Veřejně prospěšné práce, spolu se společensky účelnými pracovními místy, patří mezi nejvýznamnější nástroje APZ.

Lidé rádi využívají tato místa. Cení si výhody práce na jednu směnu v blízkosti bydliště.

---

<sup>23</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti*, s. 93

<sup>24</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 126

<sup>25</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti*, s. 101

## Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, která po dohodě s úřadem práce zřizuje zaměstnavatel pro uchazeče o zaměstnání, kterým není možno zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jsou to místa vyhrazena pro určitý okruh uchazečů o zaměstnání.<sup>26</sup> Takto jsou zřízena místa pro uchazeče o zaměstnání starší padesáti nebo naopak mladší dvaceti let, pro ty, kteří jsou v evidenci již dlouhou dobu, pro ty, kteří z nějakého důvodu potřebují zvláštní pomoc apod. „Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání, za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.“<sup>27</sup>

### 2.2.3 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

„Podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) **fyzické osoby starší 50 let věku,**
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.“<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti*, s. 101-102

<sup>27</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti*, s. 80

<sup>28</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti*, s. 32

V praxi znamená zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání přednost při umístění do vhodného zaměstnání. Finanční motivaci zaměstnavatelů k vytváření míst přímo pro uchazeče o zaměstnání vymezuje touto částí zákona a dotování veřejně prospěšných míst u obcí, měst a neziskových organizací.

S uchazeči, kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců, úřad práce uzavře individuální akční plán. Uzavření tohoto plánu, které bylo dříve dobrovolné, je od 1. 1. 2009 povinné. V individuálním akčním plánu (dále IAP) si uchazeč stanoví cíle, aktivity a postup plnění těchto aktivit k dosažení cílů. V současné době, kdy pracovních míst razantně ubylo (dle statistiky k 30.6.2010: 15,2 uchazečů o zaměstnání/jedno pracovní místo<sup>29</sup>) a míra nezaměstnanosti dosahuje 8,5%, se tato aktivita mívá účinkem. Zprostředkovatelé měsíčně vyřídí 400 až 600 uchazečů o zaměstnání. Nezbývá mnoho prostoru pro dlouhé vypisování a vymýšlení IAP. Jen malé procento uchazečů umí IAP samo vymyslet a napsat. Do IAP se běžně uvádí aktivity: intenzivní hledání pracovních míst na internetu a nástěnkách, vytvoření a umístění životopisu na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Neposkytnutí součinnosti nebo neplnění aktivit stanovených v tomto plánu vede k sankčnímu vyřazení z evidence úřadu práce.

## **2.2.4 Evropský sociální fond**

V posledních letech částečně nezaměstnanost řeší „evropské peníze“, které do České republiky proudí. Z těchto peněz jsou financovány různé formy vzdělávání, pracovní místa pro ohrožené skupiny osob na trhu práce apod.

Klíčovým nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond (dále jen ESF). Tento fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie, jehož hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Z ESF je pro ČR na programovací období 2007-2013 vyčleněno 3,8 mld. EUR.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> MPSV. *Vývoj od července 2004* [online]. Praha: MPSV. c. 2002-2009. [cit.2010-09-01]. Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004)>

<sup>30</sup> ESF V ČR [online]. Praha: MPSV. c. 2008. [cit.2010-09-01]. Dostupné z URL: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

## **„Cíle Evropského sociálního fondu:<sup>31</sup>**

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.“<sup>31</sup>

Hlavními programy pro období 2007-2013, které umožňují čerpání prostředků z ESF pro Českou republiku, jsou: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost; Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost; Operační program Praha–Adaptabilita<sup>3</sup>

Z Evropského sociálního fondu jsou například podporovány:<sup>32</sup>

- „rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání “<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>ESF V ČR [online]. Praha: MPSV. c 2008. [cit.2010-09-01]. Dostupné z URL: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

<sup>32</sup>ESF V ČR [online]. Praha: MPSV. c 2008. [cit.2010-09-01]. Dostupné z URL: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>



### 2.2.5 Funkce úřadů práce

Základním realizátorem politiky zaměstnanosti jsou úřady práce. Ty jako správní orgány zajišťují státní správu na úseku zaměstnanosti ve správních obvodech vymezených územím okresů. V České republice existuje 77 úřadů práce.

„Plní v podstatě tyto základní funkce:

- a) **informační**, tj. poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území, příčinách nerovnováhy, o volných pracovních místech, mzdových požadavcích apod.,
- b) **poradenskou**, tj. poskytují poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psychologických apod., pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace,
- c) **zprostředkovatelskou**, tj. zajišťují zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, zabezpečují pracovní místa handicapovaným, dále rekvalifikace a poskytují podporu v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci,
- d) **podnikatelskou**, tj. podílejí se včetně finanční účasti na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání.

Podnikatelská činnost úřadů práce je svým způsobem nejvýznamnější. Spočívá v ní těžiště aktivní politiky zaměstnanosti směřující k zajištění rovnováhy na trhu práce.“<sup>33</sup>

## 2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost, „stav, ve kterém člověk schopný a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání.“<sup>34</sup> „K fenoménu nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem všeho.“<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> KREBS, V. aj. *Sociální politika*, s. 303

<sup>34</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 125

<sup>35</sup> KREBS, V. aj. *Sociální politika*, s. 290

### 2.3.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je dle příčin, které ji způsobují, dělena do následujících typů. Jednotlivé typy se od sebe rozlišují délkou, mírou a od toho se odvíjející závažností.

#### a) Frikční nezaměstnanost

Takto je označována nezaměstnanost, vznikající přirozeným pohybem lidí na pracovním trhu. V každém okamžiku existují lidé bez placeného zaměstnání, ať už to jsou lidé hledající jen lépe placenou práci nebo takovou, která je pro ně zajímavější nebo lidé, kteří pracovali v pracovním poměru na dobu určitou nebo opustili své místo z jiných důvodů. Jedná se většinou o krátkodobou záležitost. Délka nezaměstnanosti někdy závisí na výhodnosti tohoto stavu. „Je logické, že čím je přijatelnější systém podpor sociálního státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Vyšší příspěvky v nezaměstnanosti vedou ke zvyšování té úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené zaměstnání akceptovat.“<sup>36</sup> Frikční nezaměstnanost se týká všech věkových skupin, skupiny padesátiletých nevyjímaje.

Některými autory je frikční nezaměstnanost považována za potřebnou, nutnou pro fungování trhu práce a konkurenceschopnosti.

#### b) Strukturální nezaměstnanost

Představuje složitější problém. Je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Postihuje určitá odvětví, je vyvolána nerovnováhou mezi poptávkou a nabídkou. Vzniká rozpadem neefektivních podniků a institucí. Náhle může vymizet i celá řada profesí s nimi spojených. Tento typ nezaměstnanosti postihuje nejvíce právě starší lidi, kvalifikované pro určitou práci v průmyslu.<sup>37</sup>

„Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí osobní a zejména kvalifikační charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky

---

<sup>36</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 20

<sup>37</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 125

jen obtížně přizpůsobuje. Buď pracovní síla s těmito charakteristikami není vůbec, nebo není zrovna tam, kde je po ní poptávka.“<sup>38</sup>

„Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí.“<sup>39</sup>

Tento typ nezaměstnanosti se dotýká právě cílové skupiny této práce, neboť právě lidé starší padesáti let získali své vzdělání před 30 až 40 lety. Tedy v době, kdy se rozvíjel určitý typ technologií, určitý typ výroby, jiné systémy. Příkladem by mohl být úpadek textilního průmyslu. Dlouholetý výzkum, vývoj a vzdělávání pro textilní odvětví. Lidé, kteří v 70tých až 80tých letech vystudovali nějakou z textilních škol a poté dlouhá léta v textilním průmyslu pracovali, přišli v minulých letech, a stále ještě přichází, o práci. Přestože znají i nové textilní technologie.

Změna vyžaduje náročnou změnu kvalifikace. Pouhá rekvalifikace k vyšší pozici nepomůže. Změna kvalifikace může být někdy dlouhodobá a pro člověka staršího padesáti let nemá mnohdy už význam.

### **c) Cyklická nezaměstnanost**

Tento typ závisí na vývoji celosvětové ekonomiky. „V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.“<sup>40</sup>

Pokud ekonomika prochází fází hospodářské recese, klesne poptávka po vyráběných produktech a sníží se počet pracovních míst téměř ve všech odvětvích. Mareš uvádí, že "tento typ nezaměstnanosti je charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek dvacátého století.“<sup>41</sup> Velmi často se hovoří o krizi třicátých let 20. století. Krach amerických bank v polovině roku 2008 nastartoval podobný pokles ekonomiky. Poptávka po vyráběném zboží se snížila a míra nezaměstnanosti během následujících dvou let narostla. Vývoj nezaměstnanosti od roku 2007 vykazuje patrný rozdíl v míře nezaměstnanosti a počtu volných míst v roce 2008 a v roce 2010 (viz graf č. 1).

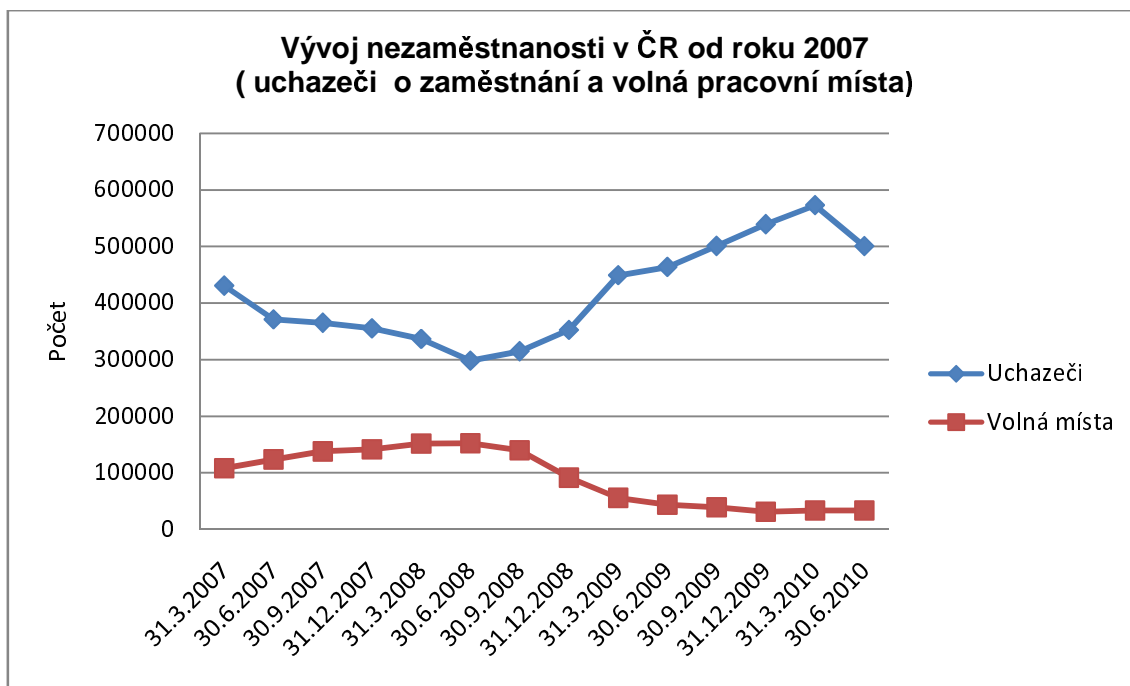
---

<sup>38</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 20

<sup>39</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 21

<sup>40</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 67

<sup>41</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 19



Graf č. 1<sup>42</sup> Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 2007 (uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa)

#### d) Sezonní nezaměstnanost

„Krátkodobá nezaměstnanost způsobovaná výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími nebo nerovnoměrnou produkcí v odvětvích, která jsou závislá na počasí.“<sup>43</sup>

„Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.“<sup>44</sup> Někteří autoři řadí sezonní nezaměstnanost pod nezaměstnanost frikční. Je běžnou praxí propouštění zaměstnanců pracujících v oborech jako je stavebnictví, lesnictví, zahradnictví apod. v zimním období. Ti pak setrvávají v evidenci úřadů práce, aktivně práci nehledají, vyčkávají na příhodnější počasí a nový nábor.

Tento typ nezaměstnanosti se též dotýká lidí nad padesát let. V případě, že nemohou dlouhou dobu pracovní místo najít, využívají i krátkodobých příležitostí.

#### e) Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Toto rozdělení již nepatří k předchozí typologii nezaměstnanosti, která se odvíjela od příčin vzniku. V každém případě s ní ale souvisí. O dlouhodobé a krátkodobé

<sup>42</sup> MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV. c2002-2009. [cit. 2010-09-05]. Dostupné z URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

<sup>43</sup> MATOUŠEK, Oldřich; KOLÁČOVÁ, Jana; KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, s. 301

<sup>44</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 21

nezaměstnanosti se velmi často hovoří a několikrát již byl změněn časový úsek, který ji vymezuje. V současnosti je za krátkodobou považována nezaměstnanost kratší pěti měsíců. Dříve to bylo dvanáct a do nedávna šest měsíců. Od toho se odvíjí i doba hmotného zajištění uchazečů o zaměstnání.

Dlouhodobá nezaměstnanost je pro společnost velmi ekonomicky náročná. Výrazně se podílí na vzniku chudoby. Vytváří tlak na přerozdělování společenské produkce.<sup>45</sup> „Velké ztráty působí ekonomice jako celku: nižší produkt, nižší úspory, nižší daně, devalvace lidského kapitálu atd. Pokud se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné zaměstnání, mohou se dostat do ekonomických potíží, začínajících propadem životní úrovně a vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny. Tyto pak spouštějí lavinu problémů sociálních a psychologických: od ztráty společenských a sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, až ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace.“<sup>46</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost v daleko vyšší míře postihuje lidi s nižším vzděláním, s vyšším věkem, se zdravotním handicapem nebo jiným omezením, ženy pečující o malé děti.

## 2.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Jsou určité skupiny na trhu práce, které jsou ohroženy marginalizací neboli odsunem na okraj tohoto trhu. Zaměstnavatelé mají o zaměstnávání těchto lidí menší zájem. Vede k tomu většinou velmi nízké vzdělání, nižší nebo naopak vyšší věk, zdravotní omezení nebo příslušnost k určité sociální skupině. Problematika má přímou souvislost s cílovou skupinou nezaměstnaných starších padesáti let (viz téma BP).

### Lidé s nižší kvalifikací

Jedná se o velmi početnou skupinu z řad nezaměstnaných. Pokud se zaměříme na statistiky, zjistíme, že z celkového počtu nezaměstnaných v České republice 28% má pouze základní vzdělání a 42% nezaměstnaných má vzdělání střední odborné s výučním listem (struktura uchazečů o zaměstnání k 30. 6. 2010<sup>47</sup>). Tzn., že skoro celá jedna

---

<sup>45</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 125

<sup>46</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 87

<sup>47</sup> MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV. c2002-2009. [cit. 2010-09-05]. Dostupné z URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

třetina nezaměstnaných jsou lidé bez kvalifikace. Spolu s lidmi vyučenými tvoří 70% klientů úřadů práce. Toto procento se nemění ani ve skupině nezaměstnaných starších padesáti let. Úroveň vzdělání je podstatná jak v mladším tak i starším věku. Ve vyšším věku o to spíš, že člověk již nedisponuje fyzickou zdatností a mnohdy ani zdravím, aby mohl bez problému vykonávat těžší manuální zaměstnání, ke kterému ho nízká kvalifikace předurčuje. „Kvalifikace a profesionální dovednosti jsou při hledání pracovních příležitostí rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Navíc pracovníci s nízkou kvalifikací jsou stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji.“<sup>48</sup>

### **Sociální kategorie**

„Riziko nezaměstnanosti je zvýšené u lidí z nejnižší sociální vrstvy, u příslušníků různých minorit (především Romů) a přistěhovalců.“<sup>49</sup> Na trhu práce narůstá tlak na vzdělanostní úroveň pracovníků. „Romské kultury tradičně nepocítovaly potřebu vzdělávat se a tato situace přetrvává dodnes. Osmdesát procent českých Romů má pouze základní vzdělání.“<sup>50</sup> Do této skupiny patří i lidé bez domova, alkoholici. Problematika nezaměstnanosti této skupiny narůstá s přibývajícím věkem.

### **Lidé se zdravotním omezením**

V současné době se klade stále větší důraz na produktivitu a efektivnost práce. Lidé se zdravotním omezením mají nižší možnost uplatnění pro jejich mnohdy slabší výkonnost a potřebu specifických podmínek pro výkon práce. Do jisté míry je vytváření těchto míst zajištěno zákonem č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který garantuje práci čtyřem osobám zdravotně postiženým na sto vytvořených pracovních míst. Mnohdy zaměstnavatel zvolí jinou formu plnění této povinnosti, tj. odvod do státního rozpočtu nebo odběr zboží od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením.<sup>51</sup> Další možnost uplatnění osob se zdravotním postižením je v chráněných dílnách. Ale těchto míst je málo.

---

<sup>48</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 114

<sup>49</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 732

<sup>50</sup> MATOUŠEK, Oldřich; KOLÁČOVÁ, Jana; KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, s. 302

<sup>51</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti*, s. 61

## Věk

Další znevýhodněnou skupinou, prolínající se s předešlými, neboli skupinou, ke které směřuje aktivní politika zaměstnanosti, jsou velmi mladí nebo naopak starší lidé v předdůchodovém věku. Na trhu práce je menší zájem jednak o absolventy škol bez praxe a rovněž o lidi starší, kterým třeba praxe nechybí, ale jejich zaměstnávání je opřeno různými předsudky. O to spíš pokud se k problému věku a nízkého vzdělání přidají ještě další problémy v podobě zdravotního omezení (podrobněji rozpracováno v následující kapitole).

## 2.5 Starší lidé – nad padesát let

Vývojová psychologie rozlišuje několik etap životní dráhy. Pro období časově vymezené věkem 45-60 let, někdy 50-65 let užívá různých pojmů. „Pozdní dospělost“<sup>53</sup>, „starší dospělý věk“, „zralá dospělost“, „starší dospělost“, „interview“ (inter = uprostřed, aevum = věk)<sup>60</sup>. Již staří Číňané hovořili o tomto životním stádiu jako o poslední možnosti tvůrčího života, přičemž období od čtyřiceti do padesáti let nazývali věkem poznávání vlastních omylů a období po šedesátce věkem moudrosti.<sup>52</sup>

„Věk padesáti let je považován za jakýsi mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí.“<sup>53</sup> Častěji než dříve se začínou objevovat nejrůznější zdravotní obtíže. Z domova odcházejí dospělé děti. K rodičovské roli se přidá role prarodičovská. Člověk je citlivější než v mladším věku, dělá si více starostí a trápí se i kvůli běžným problémům. V práci mnohdy přepíná své síly, aby dokázal, že v konkurenci s mladšími obstojí. Pomalu a jistě si začíná uvědomovat blížící se stáří.<sup>54</sup> „Někteří autoři označují toto období jako těžší než předchozí, ale i budoucí, etapy.“<sup>55</sup>

V padesáti letech a krátce po padesátce většinou žádné výrazné změny ještě nevnímá, cítí se mlád a plný sil. Životní zkušenosti se už promítají do jeho názorů a ovlivňují rozhodování. Fyzické síly mírně ubývají, ale ještě pořád dokáže odvést kus práce. S postupujícím věkem k šedesátce dochází k úbytku energie, výkonnostní tempo se snižuje, intelektové schopnosti bývají mírně oslabeny. Člověk je ale ještě stále schopen naučit se cokoli nového, jen je někdy zapotřebí většího úsilí.<sup>55</sup> „Percepce řeči, hudební

<sup>52</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Člověk-psycho-somatická bytost*, s. 166

<sup>53</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Úvod do vývojové psychologie*, s. 83

<sup>54</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 167

<sup>55</sup> FARKOVÁ, M. *Úvod do psychologie dospělých*, s. 99

sluch, binokulární zraková ostrost a další schopnosti se mohou udržet na vysoké funkční úrovni až do stáří, jsou-li v průběhu celé životní dráhy posilovány praktickou činností. Totéž se prokázalo u funkcí paměti a učení.<sup>56</sup> „I když má schopnost učení s věkem mírně klesající tendenci, je kompenzována dokonalejším způsobem učení a schopností spojovat nové poznatky s předešlými.“<sup>57</sup>

„Snížení výkonnostního tempa nemá jen záporný vliv, nýbrž umožňuje větší rozmyslnost a přesnost pracovního a myšlenkového výkonu. Myšlenková činnost se zpravidla již nevyznačuje bleskovými nápady a překvapující originalitou, jak tomu bylo v první polovině života. Celkové uklidnění zasahuje i do oblasti emoční, takže ubývá konfliktů. Také tento moment přispívá k tomu, že je uvažování interérově reálnější, objektivnější a hlubší.“<sup>58</sup> „V literatuře jsou například uváděny příklady, že řidiči aut mezi 16 a 40 lety způsobují mnohem více nehod než lidé starší. A podle statistických údajů z Francie nejvyšší výkon v průmyslu a v obchodu dosahují pracovníci mezi 50. až 60. rokem.“<sup>59</sup>

„Získané automatismy umožňují hladký průběh skoro všech základních činností, takže šetří psychickou energii a zvyšují výkonnost v obvyklých situacích. Starší člověk řeší v životě tolik problémů, že již nabytých účinných metod, jak se vyrovnat s novou situací, pokud se ovšem neodchyluje od minulých. Někdy ale naopak stereotypní chování může vést ke strnulosti, k rigiditě, k neschopnosti vybočit z ustálených kolejí. Přemíra zkušeností vede k upevnění pracovních a myšlenkových mechanismů, zmenšuje se tím přizpůsobivost novým situacím a omezuje se fantazie, schopnost vidět věci jinak.“<sup>60</sup>

### 2.5.1 Lidé starší padesáti let na trhu práce

V souvislosti se stárnutím populace a prodlužujícím se věkem dožití, se posouvá i hranice odchodu do důchodu. Tím se prodlužuje délka profesní dráhy člověka. V roce 2010 je hranice odchodu do důchodu u mužů 62 let a dva měsíce a bezdětných žen 60 let a osm měsíců. V souvislosti s počtem vychovaných dětí se u žen tato hranice snižuje. Ekonomická dráha člověka je tedy časově vymezena obdobím od patnácti do šedesáti až šedesáti pěti let. V některých případech ale je tato doba nuceně zkrácena.

---

<sup>56</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Člověk-psychosomatická bytost*, s. 158

<sup>57</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Kapitoly z psychologie I. díl*, s. 84

<sup>58</sup> PŘÍHODA, V. *Ontogeneze lidské psychiky IV*, s. 15

<sup>59</sup> KURIC, J. *Ontogenetická psychologie*, s. 153

<sup>60</sup> PŘÍHODA, V. *Ontogeneze lidské psychiky IV*, s. 183



Příčinou mohou být zdravotní důvody, pro které už člověk nemůže dosavadní práci vykonávat. Někdy se jedná o důsledek organizačních změn podniků. Jindy jsou důvody ve „změně poptávky po určité kvalifikaci, chybějící aktuálně potřebné znalosti a dovednosti nebo obava zaměstnavatelů z rizika menší výkonnosti, horší přizpůsobivosti novým požadavkům či zvýšené nemocnosti.“<sup>61</sup>

Z pohledu zaměstnavatelů jsou starší lidé méně ochotni učit se nové věci. Fyzickou výkonností se nevyrovnají mladším ročníkům a jsou více nemocní. „Jeví se jim jako horší investice, ve srovnání s mladými.“<sup>62</sup> Přímá i nepřímá diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, mj. i z důvodu věku, je §4 zákona č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů zakázána<sup>63</sup>. Přesto ale skrytě a neprokazatelně probíhá.

Pokud si nezaměstnaný „padesátník“ přečte inzerát: „*Přijmeme pracovníka do našich řad. Jsme mladý dynamický kolektiv*“, ani se neodváží na něj reagovat. Mnoho lidí zažilo diskriminaci na „vlastní kůži“. Nikdo ale nedokáže, že by zaměstnavatelé osoby starší padesáti let diskriminovali. Jestliže se taková osoba uchází o zaměstnání, najdou, v případě nepřijetí kulantní odpověď. Většinou si „velice váží nabídky, ale dali přednost někomu, kdo měl vhodnější kvalifikační předpoklady“. Nikdo nepřizná, že hlavním z těchto předpokladů je nižší věk. O této skutečnosti vypovídá i patrný rozdíl v míře nezaměstnanosti osob starších padesáti let v porovnání s ostatními věkovými skupinami (viz graf č. 2).

Tato odmítnutí jsou pro člověka ucházejícího se s velkým zájmem o práci, ponižující a stresující. Po nějaké době může na hledání dalšího zaměstnání rezignovat. Rezignace je i částečným důvodem pro prodlužování délky evidence na úřadu práce.

„Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání jako závažnou stresovou situaci, obtížnější pro ně může být i zvládnutí této zátěže, což je dáno různými negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil) kumulace negativních zkušeností, celkový sklon k pesimismu apod.“<sup>64</sup>

Ztráta zaměstnání ve vyšším věku zhorší možnost vytvořit si úspory na stáří. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou naopak nuceni začít uspořené peníze čerpat podstatně

---

<sup>61</sup>VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 732

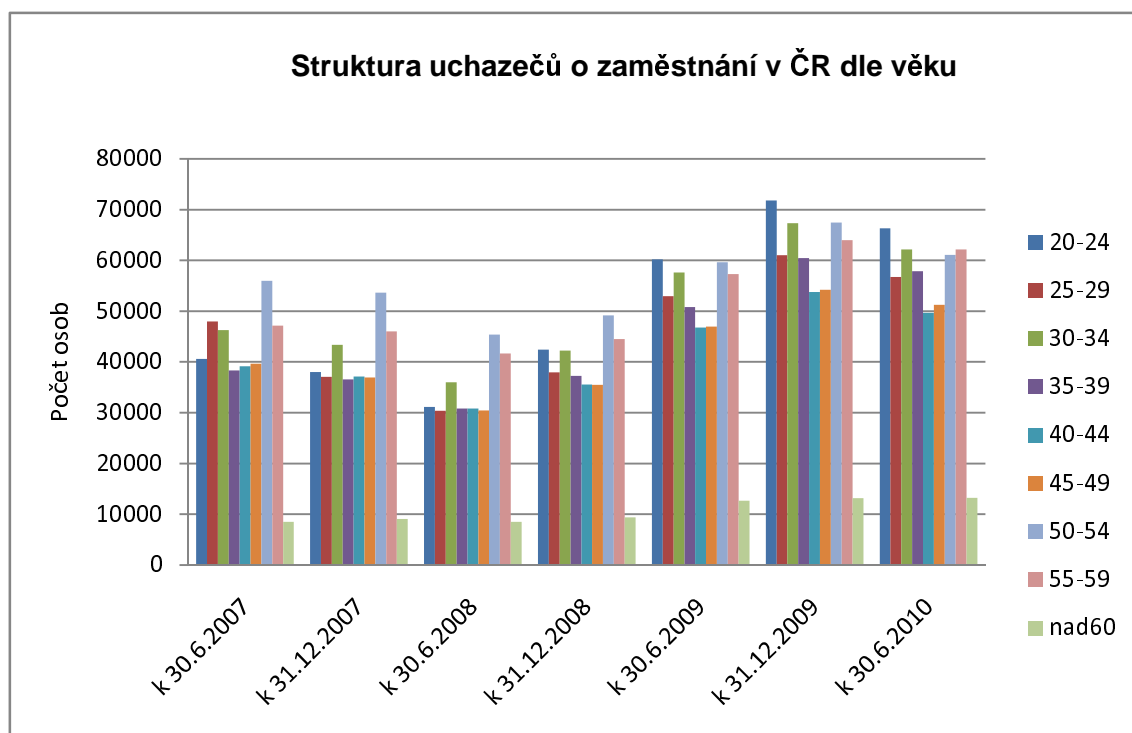
<sup>62</sup>BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 112

<sup>63</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti*, s. 9

<sup>64</sup>VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 733

dříve, než měli naplánováno. Zároveň s přibývajícími nemocemi a platbami za léky apod. Lze tedy předpokládat i zvýšení počtu osob závislých na sociální výpomoci státu.

### Nezaměstnanost osob starších padesáti let v ČR v porovnání s ostatními věkovými skupinami



Graf č. 2<sup>65</sup> Struktura uchazečů o zaměstnání v ČR dle věku

### Přednosti starších zaměstnanců

Hlavním přínosem jsou rozhodně dlouholeté pracovní a životní zkušenosti. Nejedná se jen o zkušenosti v oblasti technologií, které samozřejmě, pokud se nerozvíjejí s dobou a dalším vzděláváním, mizí. Jde ale i o zkušenost v komunikaci s lidmi, se spolupracovníky, s různými postupy, s fungováním systému, úřadů apod.

Další, co může nabídnout, je flexibilita. Člověk po padesátce má zpravidla děti dospělé, především u žen tedy nehrozí případná absence z důvodu ošetřování nemocného dítěte apod. Dále je to věrnost a loajalita k firmě. Starší člověk málokdy „práská dveřmi“ při

<sup>65</sup> MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV. c2002-2009[cit. 2010-09-05]. Dostupné z URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

každém nedorozumění. Uvědomuje si, víc než kdo jiný, jak je pro něj práce důležitá, jaké šance má při hledání jiné. Svého zaměstnání si váží a „bezhlavě“ ho neopouští.

Přes všechna pozitiva, která mohou starší zaměstnanci zaměstnavatelům nabídnout, jsou často propuštěni mezi prvními. Při hledání nového zaměstnání velmi často odmítání. Ačkoli toto vcelku neuvážené jednání bylo a je v rozporu s poznatky gerontologie. „Zmizí totiž tak významný tréninkový faktor, jakým je prokazatelně zaměstnání a jeho prostředí pro udržení tělesných a duševních schopností u osob vyššího věku.“<sup>66</sup> Je v kontrastu s praxí v západoevropských zemích, kde už došli k názoru, že nejlepší pracovní kolektiv je ten, ve kterém jsou zastoupeny různé věkové kategorie.<sup>67</sup>

### **Nedostatky starších zaměstnanců**

Mezi nedostatky, které osoby starší padesáti let na trhu práce znevýhodňují, patří v první řadě nízká úroveň nebo neaktuální vzdělání. Mnoha padesátiletým tzv. „ujel vlak“. Od doby jejich vyučení či ukončení studií uplynula dlouhá doba, vyrostla další generace nových schopných pracovníků. V době, kdy se technologie vyvíjí převratným tempem, nestačí vědomosti nabyté před třiceti či čtyřiceti lety.

Starší lidé jsou určitým způsobem handicapováni i v oblasti znalosti cizích jazyků. Ve školách i středních se učili převážně ruský jazyk. V případě středoškoláků s ekonomickým vzděláním, kteří mají maturitu nebo základy z jiných jazyků - angličtiny, francouzštiny či němčiny, ale neměli od skončení studií možnost jazyk v praxi využívat, je jejich znalost prakticky nulová. V případě hledání zaměstnání na pozicích i středního managementu, zaměstnavatelé zpravidla požadují znalost jazyka anglického či německého.

Spousta lidí má stále ještě problémy s výpočetní technikou. V dnešní době, kdy se IT technologie rozvíjí už spoustu let, se bez PC neobejde téměř žádné pracoviště.

Dalšími negativy může být nižší fyzická výkonnost, zatíženost stereotypy, horší zdravotní stav, vyšší finanční nároky, neochota pracovat na nižší pozici nebo na směny, vzdělávat se apod.

Pokud přijdou o zaměstnání lidé z vyšších pracovních pozic, nejsou ochotni vzít každé místo. Jsou zvyklí na určitý životní standard. Mají představu o stejném postavení, které měli. Pro ně je nalezení adekvátního zaměstnání složitější.

---

<sup>66</sup>BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 96

<sup>67</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 96

## 2.6 Předčasný starobní důchod

„Čím je člověk starší, tím více si přeje, aby se jeho život opíral o jistoty.“<sup>68</sup> V případě ztráty zaměstnání, dlouhé doby hledání nového bez výsledků, rezignuje na tuto aktivitu. Raději zvolí jistotu, stálý příjem, jakým je předčasný starobní důchod. Odchod do předčasného starobního důchodu není ale žádnou výhodou, na kterou by se mohl člověk před důchodem těšit. Je spíše určitým východiskem z jinak neřešitelné situace, kterou je ztráta zaměstnání a omezená možnost nalezení zaměstnání jiného.

Odchod do starobního i předčasného starobního důchodu umožňuje občanům zákon č. 155/1995, Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon o důchodovém pojištění, nabyt účinnosti 1. 1. 2010. Paragrafy 29 až 34 tohoto zákona určují jednak věk potřebný k nároku na odchod do důchodu, jednak potřebnou dobu důchodového pojištění a také způsob výpočtu penze.<sup>69</sup> Podle tohoto zákona, má občan možnost odchodu do důchodu až o tři roky dříve a do budoucna, v závislosti na prodlužování věku pro odchod do důchodu až na 65 let, to bude až o pět let. Pro výpočet předčasného důchodu podle §31 došlo od roku 2010 ke změně. Při odchodu před dosažením důchodového věku se za prvních 720 dnů krátí o 0,9 % výpočtového základu za každých započatých 90 dnů. Od 721. dne se krátí o 1,5% výpočtového základu za každých započatých 90 dnů. Celkové krácení při odchodu do penze tedy činí za prvních 720 dnů 7,2%. Za další dny tj. 721 až 1095 dnů činí krácení dalších 7,5% ( $1095 - 720 = 375 : 90 = 4\text{krát}, +15\text{dnů} = 5 \times 1,5\%$ ). Po připočtení 4,5%, na které by vznikl nárok při odpracování tří let, bude předčasný starobní důchod, v případě odchodu do penze o celé tři roky dříve, krácen o 19,2%.

### **Příklad:**

Průměrný starobní důchod, který v současnosti činí 10075,- Kč je složen ze základní části ve výši 2170,- Kč a procentuální ve výši 7905,- Kč.

Za předpokladu, že částka 7905,- odpovídá 67,5% (šedesátiletý muž s dobou pojištění 45let - počítaná zatím od 15 let) činil výpočtový základ pro tento důchod 11711,- Kč.

V případě odchodu do důchodu o tři roky dříve by tento důchod byl krácen o 2249,-Kč měsíčně. Částka krácení není zanedbatelná. Krácení předčasného důchodu je trvalé.

<sup>68</sup> BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 167

<sup>69</sup> BUSINESSCENTER. *Zákon o důchodovém pojištění*. [online]. c1998-2010. [cit. 2010-10-26].

Dostupné z URL: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/>>. ISSN 1213-7235

## 3 PRAKTICKÁ ČÁST

### 3.1 Cíl praktické části

Cílem praktické části je zmapování a analyzování nezaměstnanosti na Frýdlantsku se zaměřením na problematiku osob starších padesáti let.

K dosažení tohoto cíle budou získány informace pomocí dvou metod. Metodami jsou analýza sekundárních zdrojů a dotazování. Součástí praktické části je též popis frýdlantského regionu. Problematika této oblasti velmi úzce souvisí s mírou nezaměstnanosti celého regionu i cílové skupiny této práce.

Cílovou skupinu tvoří nezaměstnané osoby starší padesáti let na Frýdlantsku, zařazené do evidence uchazečů o zaměstnání.

### 3.2 Frýdlantský region

Frýdlantský region je jedním z mikroregionů Libereckého kraje. Leží v nejsevernější části České republiky na úpatí Jizerských hor. Jedná se o příhraniční region, který ze tří světových stran uzavírá státní hranice s Polskem a ze strany čtvrté Jizerské hory (viz Mapa Frýdlantska - příloha č. 1).

Na Frýdlantsku byla hlavním zdrojem obživy už od 16. století textilní výroba. Spolu se sklářstvím, lesnictvím a zemědělstvím. Velký rozvoj textilního průmyslu započal v průběhu 19. století. Pracovalo zde mnoho domácích výrobců, především tkalců. Vznikaly nové textilní továrny. Rozvoji textilního průmyslu tehdy významně přispěla nová silnice z Liberce přes Oldřichov v H., dále až do Bílého Potoka. V samotném Frýdlantu se na počátku 20. století rozvinula také strojírenská výroba, která zde, stejně jako textil, přetrvala až do devadesátých let 20. století.<sup>70</sup>

Textilní průmysl zaměstnával převážnou část obyvatel frýdlantského výběžku. Po roce 1989 došlo k postupnému uzavírání textilních továren. To spolu s úpadkem zemědělství způsobilo velký nárůst nezaměstnanosti na Frýdlantsku.

Vysoká nezaměstnanost je od této doby jedním z velkých problémů regionu. Způsobena je v první řadě nedostatečnou dopravní obslužností jak mezi obcemi, tak i s okresním

---

<sup>70</sup> ANDĚL, R. aj. *Frýdlantsko-minulost a současnost kraje na úpatí Jizerských hor*, s. 34-35

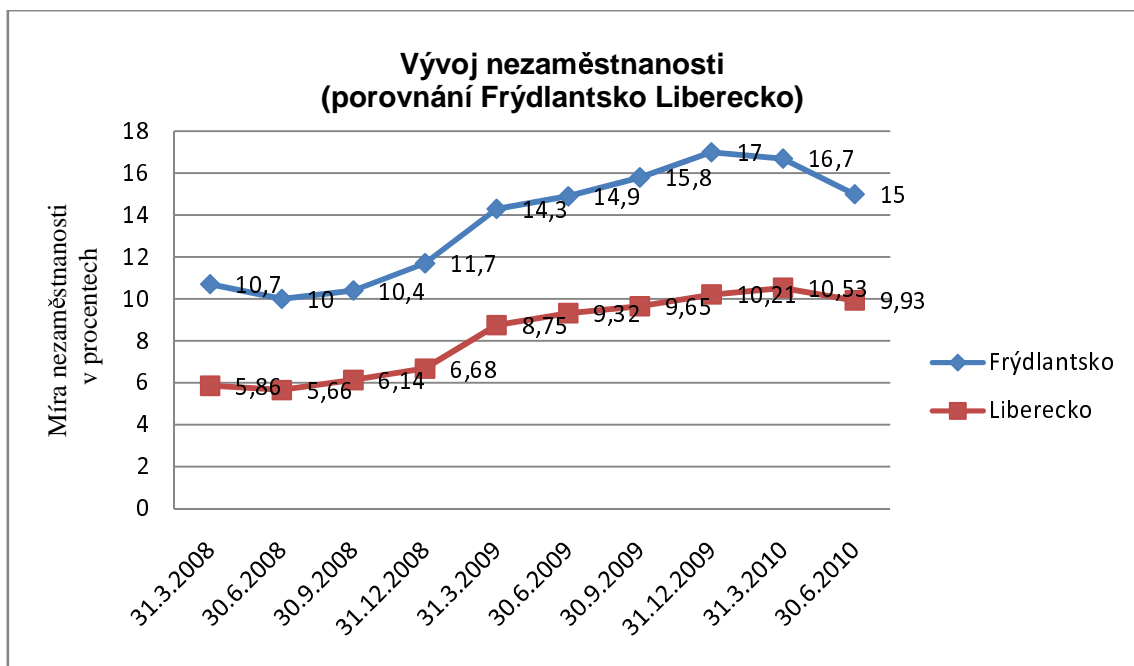
městem. Komplikovaná doprava neláká investory k zakládání nových firem a vytváření nových pracovních míst. Na druhou stranu je pro ně lákavá nízká průměrná mzda v regionu.

„Přetrvávajícím problémem této oblasti je navíc i nízká vzdělanostní úroveň obyvatel, 41% nezaměstnaných je bez jakékoli kvalifikace, alespoň maturitu má jen 13% nezaměstnaných. (Pro srovnání - ve zbývajících částech okresu je bez kvalifikace 28% nezaměstnaných, minimálně s maturitou pak 30%). V souvislosti s krizí místní zaměstnavatelé často snižují počty zaměstnanců. Počty zaměstnanců snižují také firmy odjinud, které si zajišťovaly potřebné pracovníky i jejich dovozem z frýdlantského výběžku.“<sup>71</sup> V průběhu roku 2009 ukončili činnost dva významní zaměstnavatelé. Firma Slezan a.s., Steinel Elektronik, s.r.o. Raspenava. V období čtyř měsíců tak přišlo o práci 300 lidí. Firma Slezan byla jednou z posledních textilních firem v regionu, kterou postihla jak strukturální tak cyklická nezaměstnanost. Někteří lidé zde pracovali i 30 let a více. V grafu č. 4 je patrný nárůst nezaměstnanosti starších věkových skupin. Do kterého se právě promítlo ukončení těchto dvou firem. Pracovalo zde cca 80 lidí starších padesáti let. V současné době na Frýdlantsku pracuje jen několik firem zaměstnávajících sto a více lidí.

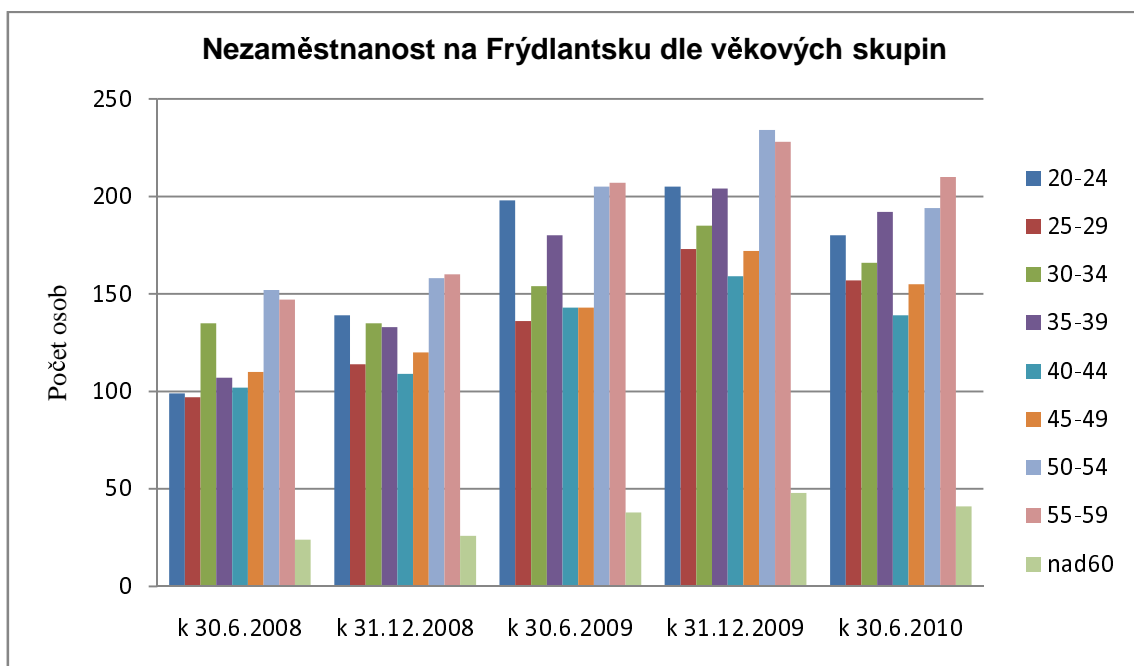
Nezaměstnanost některých obcí v regionu dosahuje až 25%. Celkově se míra nezaměstnanosti regionu drží stále 5 až 7 procent nad průměrem celého okresu (Graf č. 3). Chybí zde pracovní místa. Místa na jednu směnu, na zkrácenou pracovní dobu, místa pro občany se základním vzděláním, se zdravotním omezením atd. V současné době, se počet evidovaných volných pracovních míst na Frýdlantsku pohybuje kolem třiceti. Lidé musí často za práci dojíždět do okresního města, někdy i dále. I Frýdlantsko má problémy s vyšší mírou nezaměstnanosti různých skupin. Horší uplatnění na trhu práce mají lidé s nízkým vzděláním, osoby pečující o děti do patnácti let, lidé se zdravotním omezením, absolventi škol a lidé starší padesáti let. O ztíženém uplatnění lidí starších padesáti let na trhu práce vypovídá i graf č. 4, ze kterého je zřejmý rozdíl v míře nezaměstnanosti mladších a starších věkových skupin.

---

<sup>71</sup> SADÍLKOVÁ, K. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Liberec v I. pololetí 2009*, s.38



Graf č. 3<sup>72</sup> Vývoj nezaměstnanosti (porovnání Frýdlantsko Liberecko)



Graf č. 4<sup>73</sup> Nezaměstnanost na Frýdlantsku dle věkových skupin

<sup>72</sup> MPSV. *Statistiky*. [online]. Praha: MPSV, c 2002-2009. 9. února 2010. [cit.2010-09-20]. Dostupné z URL: < [http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/statistiky](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky) >.

<sup>73</sup> MPSV. *Statistiky*. [online]. Praha: MPSV, c 2002-2009. 9. února 2010. [cit.2010-09-20]. Dostupné z URL: < [http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/statistiky](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky) >.

### **3.3 Stanovení předpokladů**

#### **Předpoklady ověřitelné analýzou sekundárních zdrojů**

Předpoklad č. 1: Více než 70% nezaměstnaných osob starších padesáti let má nízké vzdělání.

Předpoklad č. 2: Více než 50% nezaměstnaných osob starších padesáti let má zdravotní omezení.

Předpoklad č. 3: Mezi padesátiletými nezaměstnanými je více než 50% nezaměstnaných déle než jeden rok.

#### **Předpoklady ověřitelné dotazníkem**

Předpoklad č. 4: Více než 50% nezaměstnaných osob starších padesáti let není aktivních při hledání nového pracovního místa.

Předpoklad č. 5: Více než 50% nezaměstnaných osob starších padesáti let nemá zájem o další vzdělávání.

Předpoklad č. 6: Více než 50% nezaměstnaných starších padesáti let nemá zájem o zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Předpoklad č. 7: Více než 50% nezaměstnaných starších padesáti let nemá zájem o podporu jejich zaměstnání prostředky aktivní politiky zaměstnanosti.

Předpoklad č. 8: Více než 60% nezaměstnaných starších padesáti let vidí řešení v odchodu do předčasného starobního důchodu.



## 3.4 Použité metody

### Analýza sekundárních zdrojů

„Jde o metodu, která je nedílnou součástí jiných metod. Pomocí ní lze získat obvykle objektivní údaje, ze kterých lze v průběhu celé práce čerpat.“<sup>74</sup>

V tomto případě bude použita analýza statistických údajů týkajících se cílové skupiny a studium spisové dokumentace.

Cílem této metody je získat co největší množství informací o celé cílové skupině. Informace budou sloužit k ověření platnosti stanovených předpokladů č. 1 až č. 3.

### Dotazník

„Dotazník je metodou, která slouží k hromadnému zjišťování jevů. Přednosti dotazníků spočívají především v tom, že jsou časově méně náročné a lze jimi získat hodně údajů v poměrně krátkém časovém úseku od více osob najednou. K negativním stránkám dotazníkových metod patří hlavně nedostatek, omezení osobního kontaktu a jejich závislost na schopnosti introspekce u vyšetřované osoby a ochotě pravdivě vypovídat.“<sup>75</sup>

V této práci bude použit nestandardizovaný dotazník s uzavřenými otázkami. Některé otázky zůstanou otevřeny k doplnění, protože škála odpovědí může být široká a není možné je typizovat. V úvodu dotazníku budou otázky zaměřené na tvrdá data, v další části otázky zaměřené na zjištění informací k posouzení platnosti stanovených předpokladů č. 4 až č. 8.

Cílem dotazníku je získání potřebného množství informací ke zmapování problematiky nezaměstnanosti cílové skupiny.

---

<sup>74</sup> PEŠATOVÁ, I., ŠVINGALOVÁ, D. *Metodika závěrečné práce pro sociální pracovníky*, s. 18

<sup>75</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Kapitoly z psychologie 1. díl*, s. 34-35

### 3.4 Popis zkoumaného vzorku a průběh průzkumu

Celý zkoumaný vzorek tvoří 434 uchazečů o zaměstnání, starších padesáti let. Problematika celé skupiny bude analyzována pomocí studia statistických údajů a spisové dokumentace.

Vzhledem k tomu, že je tato skupina velká, dotazníky byly předány jen její reprezentativní části. Na dotazníky odpovídalo 85 uchazečů o zaměstnání starších padesáti let, což odpovídá cca 20% cílové skupiny.

Průzkum probíhal v období od 1. září 2010 do 15. října 2010. Dotazníky byly uchazečům o zaměstnání předávány při běžné návštěvě na úřadu práce. Po vyplnění dotazníky vhazovali do připraveného boxu v čekárně. Tím byla zajištěna i jejich anonymita. Návratnost dotazníků byla 100%. Pět dotazníků muselo být vyřazeno pro neúplnost vyplnění. Dotazovaní přehlédli jednu stranu dotazníku.

**Složení skupiny respondentů**

<b><u>Celkem odpovídalo:</u></b>		<b>80 uchazečů o zaměstnání starších 50ti let</b>	
<b>41 žen (51%)</b>	z toho:	26 žen (věk 50-54let) (32,5%)	15žen (věk 55-59 let) (18,8%)
<b>39 mužů (49%)</b>	z toho:	14 mužů (věk 50-54let) (17,5%)	24 mužů (věk 55-59 let) (30%) 1 muž (věk nad 60 let) (1,2%)

**Tabulka č. 1** Složení skupiny respondentů

## 3.6 Získaná data a jejich interpretace

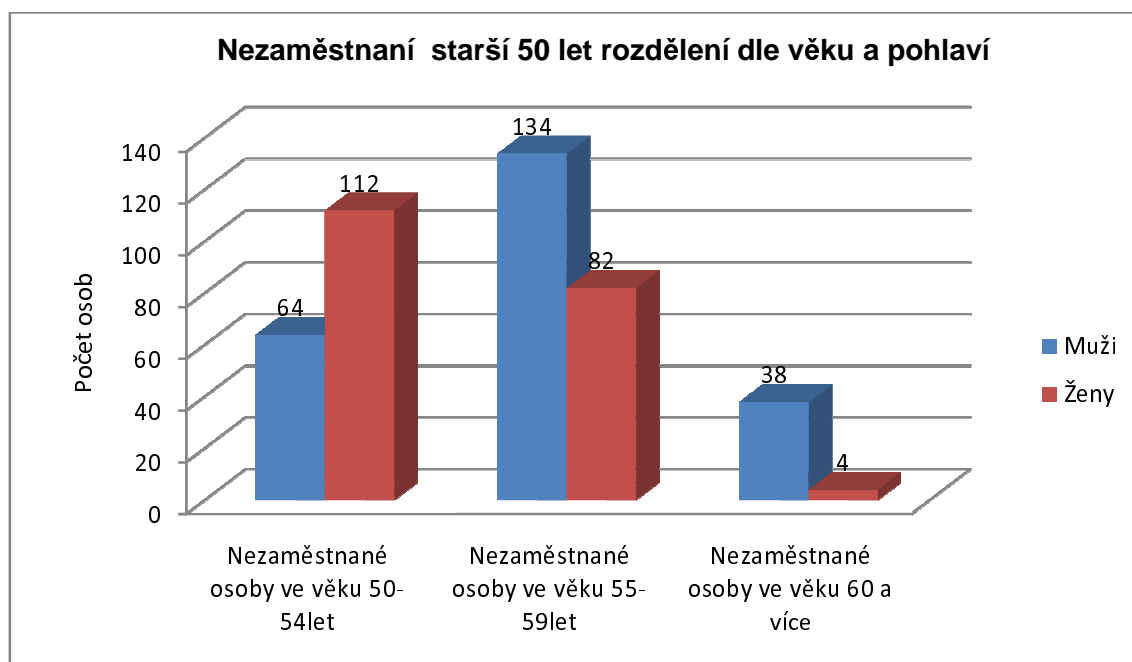
### 3.6.1 Analýza sekundárních zdrojů

Analýza se zaměřila na vzdělání, jazykové znalosti, počítačovou gramotnost, zdravotní stav, ochotu pracovat na směny a délku evidence u úřadu práce. Všechny tyto ukazatele byly zmapovány ve skupině osob starších i mladších padesáti let a porovnány.

Studiem spisové dokumentace a statistických údajů byly zjištěny následující údaje. V evidenci úřadu práce je celkem 1514 uchazečů o zaměstnání. Z toho 1080 nezaměstnaných osob mladších padesáti let a 434 starších padesáti let (k 31. 8. 2010<sup>76</sup>).

#### Rozdělení dle věku a pohlaví

Celkovou skupinu nezaměstnaných osob starších padesáti let tvoří **434** klientů úřadu práce. Z této skupiny je **198 žen, 236 mužů**. Poměr nezaměstnaných žen a mužů se výrazně liší dle věku. Ve skupině ve věku od 50 do 54 let je vyšší zastoupení žen a naopak, ve skupině ve věku 55 let a víc je vyšší zastoupení mužů. Což je zřejmě způsobeno nižší věkovou hranicí pro odchod do starobního důchodu u žen.



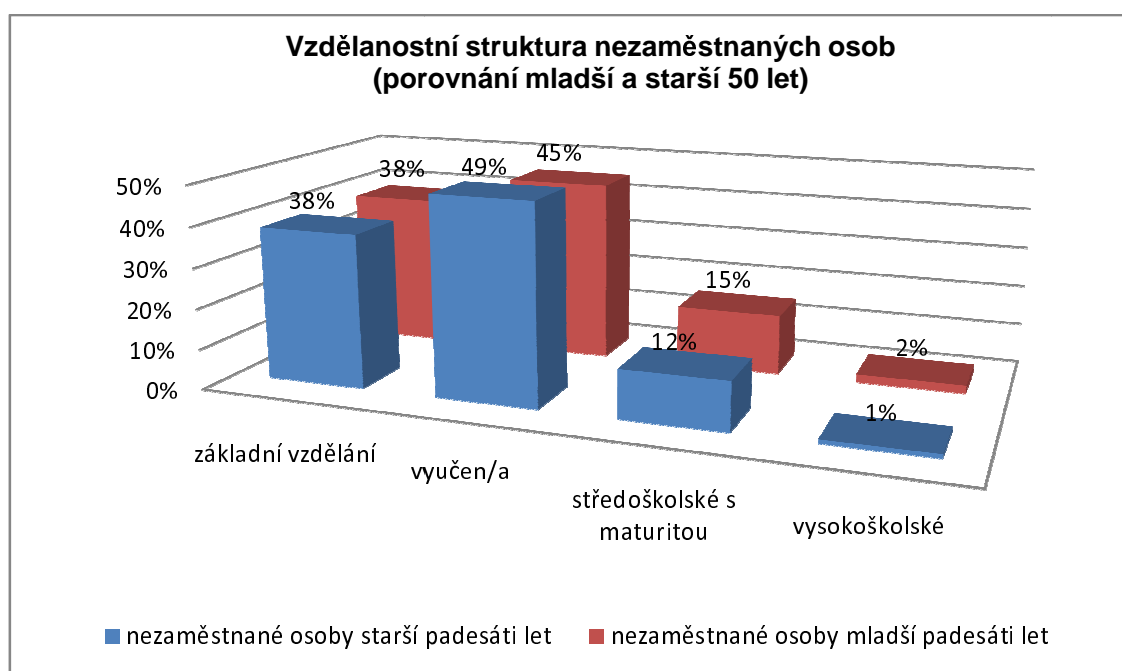
Graf č. 5 Nezaměstnaní starší 50 let rozdělení dle věku a pohlaví

<sup>76</sup> MPSV. Statistiky.[online]. Praha: MPSV, c 2002-2009. 9. února 2010. [cit.2010-09-20]. Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/statistiky](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky)>.

## Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob starších padesáti let

Dosažené vzdělání této skupiny se nijak zvlášť neodlišuje od zbývajících částí uchazečů o zaměstnání. Je zde výrazná většina těch, kteří mají nižší vzdělání. Z celkové skupiny 434 nezaměstnaných osob starších padesáti let má 38% (164) základní vzdělání, 49% (214) střední odborné s výučním listem, 12% (52) středoškolské s maturitou a 1% (4) vysokoškolské. Toto zjištění potvrzuje předpoklad č. 1: Více než 70% nezaměstnaných osob starších padesáti let má nízké vzdělání.

Ve skupině nezaměstnaných osob mladších padesáti let je 38% (409) lidí se základním vzděláním, 45% (491) vyučených, 15% (159) má středoškolské vzdělání a 2% lidí se vzděláním vysokoškolským.



Graf č. 6 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob (porovnání mladší a starší 50 let)

Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob				
	základní	vyučen/a	středoškolské	vysokoškolské
Nezaměstnaní mladší 50 let	409 (38%)	491 (45%)	159 (15%)	21 (2%)
Nezaměstnaní starší 50 let	164 (38%)	214 (49%)	52 (12%)	4 (1%)

Tabulka č. 2 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob

## Jazykové znalosti

Problémem lidí starších padesáti let při uplatnění na trhu práce jsou nízké jazykové znalosti. Šetření bylo zaměřeno i na jazykové znalosti cílové skupiny a porovnání s jazykovými znalostmi skupiny osob ve věku do padesáti let. Ze šetření vyplývá, že znalost některého cizího jazyka uvádí 15% (64) klientů starších padesáti let, zatímco ve skupině nezaměstnaných osob mladších padesáti let tuto znalost uvedlo 32% (341).



**Graf č. 7** Znalost světového jazyka nezaměstnaných osob starších 50 let



**Graf č. 8** Znalost světového jazyka nezaměstnaných osob mladších 50 let

## Počítačová gramotnost

Dalším nedostatkem, vytýkaným osobám starším padesáti let, je neznalost práce na počítači. Šetření bylo tedy zaměřeno i na tyto znalosti. Porovnávalo bylo opět se znalostmi skupiny nezaměstnaných mladších padesáti let.



Graf č. 9 Počítačová gramotnost nezaměstnaných osob starších 50 let

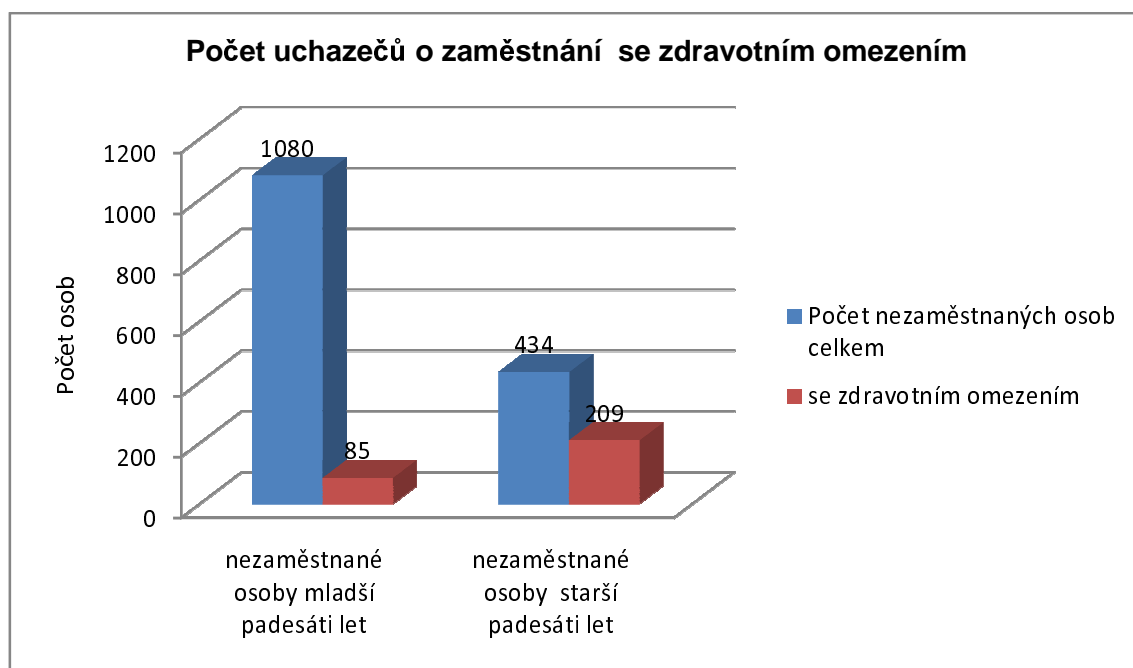


Graf č. 10 Počítačová gramotnost nezaměstnaných osob mladších 50 let

Jako svou dovednost „znalost práce na PC“ uvedlo 58 osob starších padesáti let a 296 osob mladších padesáti let. Celkové zastoupení lidí se znalostí práce na počítači je tedy 13% ve skupině osob starších padesáti let a 27% ve skupině nezaměstnaných osob mladších padesáti let.

## Zdravotní stav

Jedním z mnoha problémů, který znevýhodňuje osoby starší padesáti let na trhu práce, je jejich horší zdravotní stav. Otázka na existenci zdravotního omezení byla zadána též v dotazníkovém šetření.

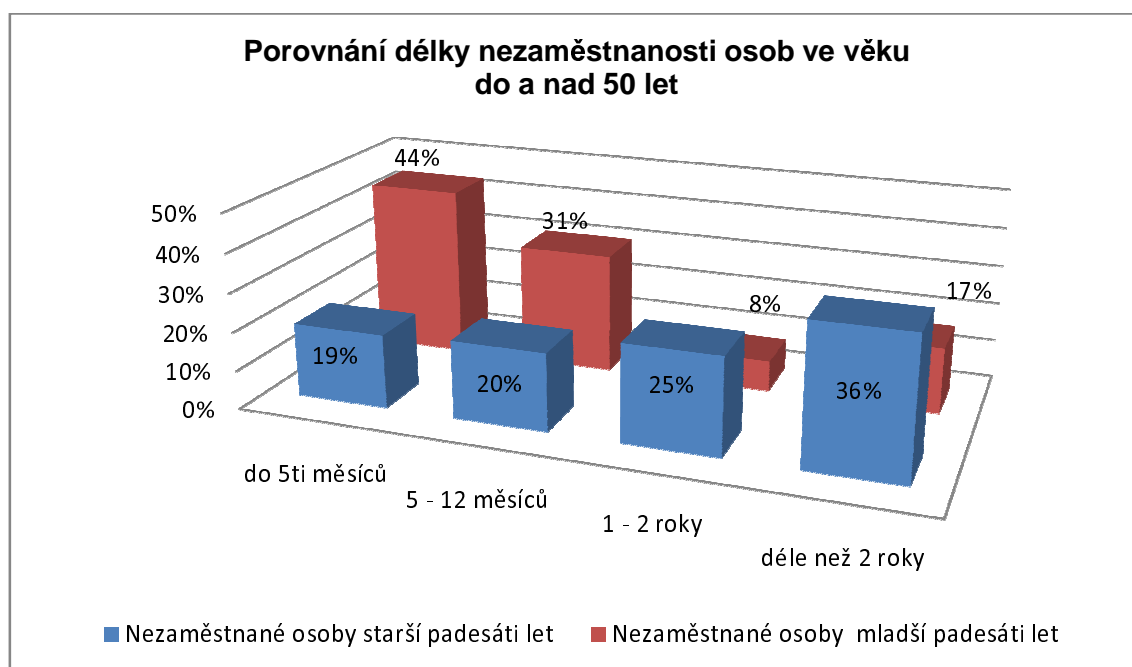


Graf č. 11 Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním omezením

Ve skupině nezaměstnaných osob starších padesáti let je 209 osob se zdravotním omezením. Což odpovídá 48% celé skupiny. Tento údaj sice nepotvrzuje předpoklad č. 2, kde bylo stanoveno že: Více než 50% nezaměstnaných osob starších padesáti let má nějaké zdravotní omezení, ale velmi se tomuto předpokladu blíží. Oproti skupině nezaměstnaných osob mladších padesáti let je rozdíl výrazný. V této skupině tvoří podíl osob se zdravotním omezením 8% (85).

## Délka zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce

Za dlouhodobou je považována nezaměstnanost delší než pět měsíců. Ze 434 osob starších padesáti let je 19% (84) nezaměstnaných v evidenci ÚP do pěti měsíců, 20% (86) od pěti měsíců do 1 roku, 25% (107) od 1 do 2 let a 36% (157) déle než 2 roky. Ve skupině ve věku nad padesát let je tedy dlouhodobě nezaměstnaných 81%, z toho nezaměstnaných déle než jeden rok 61%. Toto potvrzuje předpoklad č. 3: Mezi padesátiletými nezaměstnanými je víc jak 50% nezaměstnaných déle než jeden rok. Ve skupině nezaměstnaných osob mladších padesáti let je 56% dlouhodobě nezaměstnaných, ale pouze 25% déle než jeden rok.



Graf č. 12 Porovnání délky nezaměstnanosti osob ve věku do a nad 50 let

Délka nezaměstnanosti				
	do 5ti měsíců	5 – 12 měsíců	1 - 2 roky	déle než 2 roky
Nezaměstnaní mladší 50 let	474 (44%)	332 (31%)	88 (8%)	186 (17%)
Nezaměstnaní starší 50 let	84 (19%)	86 (20%)	107 (25%)	157 (36%)

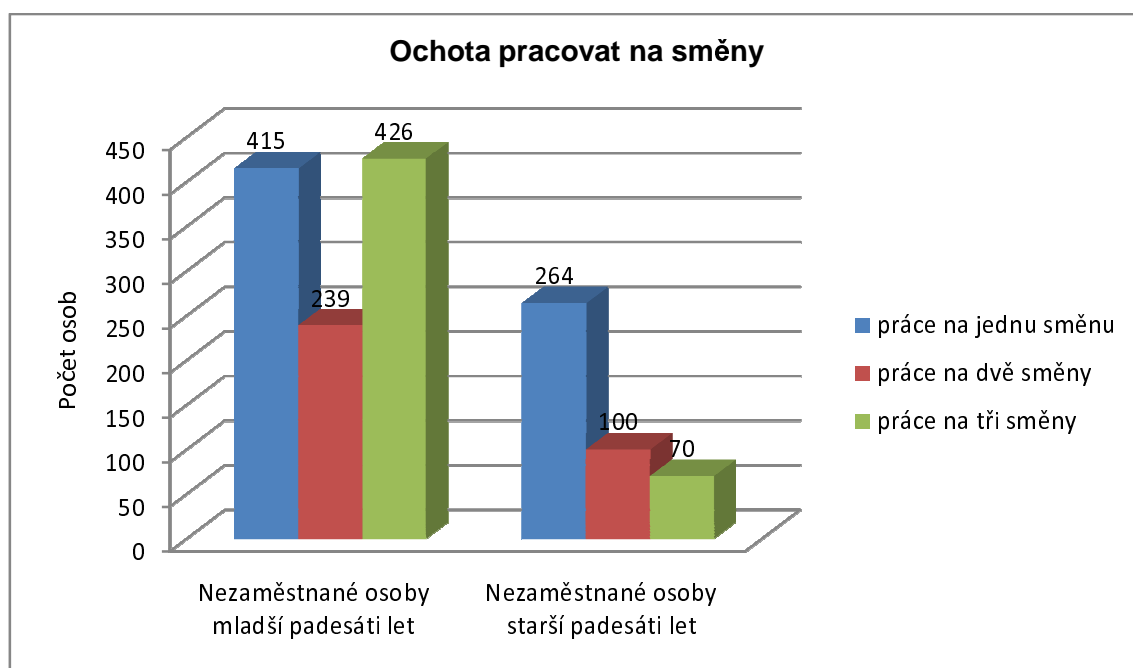
Tabulka č. 3 Délka nezaměstnanosti



## Ochota pracovat na směny

Pro lidi s nižším vzděláním není dostačující počet pracovních míst v jednosměnném provozu. Lidé ve vyšším věku často preferují práci na jednu směnu. Mohou k tomu vést zdravotní důvody, ale i věk. Kombinace této preference a nízkého vzdělání může snížit šanci na nalezení nového zaměstnání.

Analýza byla zaměřena na porovnání ochoty uchazečů starších padesáti let pracovat na směny. Opět se skupinou nezaměstnaných osob mladších padesáti let.



Graf č. 13 Ochota pracovat na směny

Práci v jednosměnném provozu upřednostňuje 264 nezaměstnaných osob starších padesáti let, což odpovídá 61% z této skupiny. S možností zaměstnání ve dvousměnném provozu souhlasí 100 (23%) a v provozu třisměnném už jen 70 (16%) osob starších padesáti let.

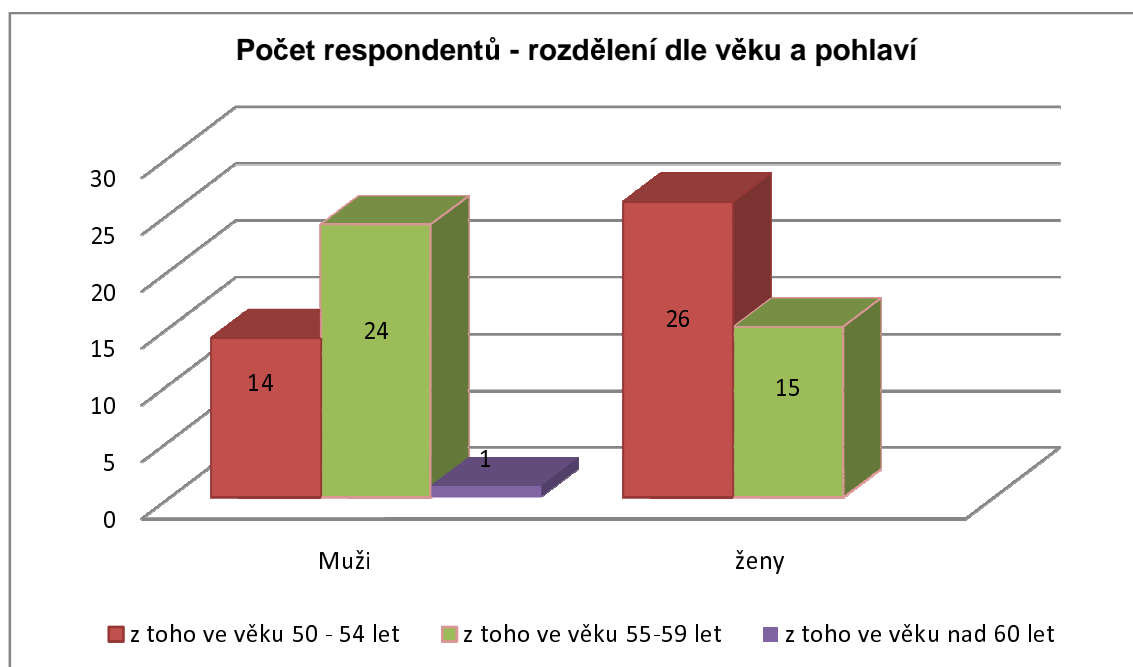
Ve skupině osob mladších padesáti let preferuje 415 (38%) práci na jednu směnu, s prací ve dvousměnném provozu souhlasí 239 (22%) a provozu třisměnném 426 (40%) uchazečů o zaměstnání.

### 3.6.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkovým šetřením byly zjišťovány informace, které nelze ověřit jiným způsobem. Otázky byly zaměřeny na aktivitu při hledání zaměstnání, na ochotu vzdělávat se. Dále na zájem o zahájení samostatně výdělečné činnosti, vytvoření pracovního místa z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. V závěru byly položeny otázky k odchodu do předčasného starobního důchodu. (viz Dotazník – příloha č. 2)

#### **Otázka č. 1, č. 2: Pohlaví, Věk**

(věk: 50-54 let, 55-59let, nad 60 let)



**Graf č. 14** Počet respondentů – rozdělení dle věku a pohlaví

V dotazníkovém šetření odpovídalo celkem 80 respondentů. Z toho 39 mužů a 41 žen.

**14** mužů ve věku 50-54 let (17,5%)

**24** mužů ve věku 55-59 let (30%)

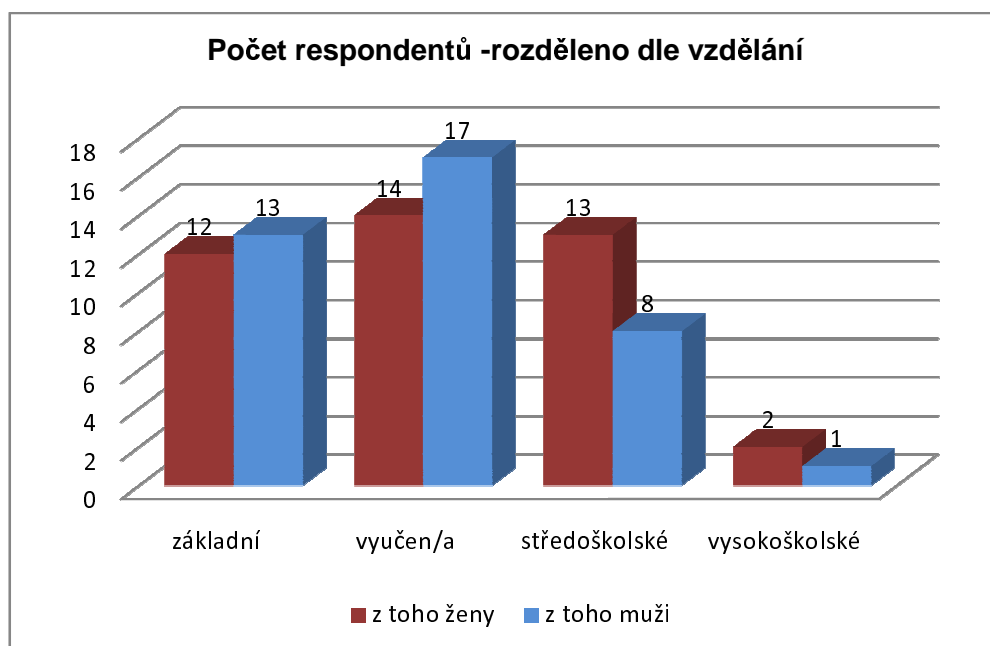
**1** muž ve věku 60 let (1,2%)

**26** žen ve věku 50-54 let (32,5%)

**15** žen ve věku 55-59 let (18,8%)

### **Otázka č. 3: Jaké je Vaše vzdělání?**

(odpovědi: základní, vyučen/a, středoškolské – maturita, vysokoškolské)

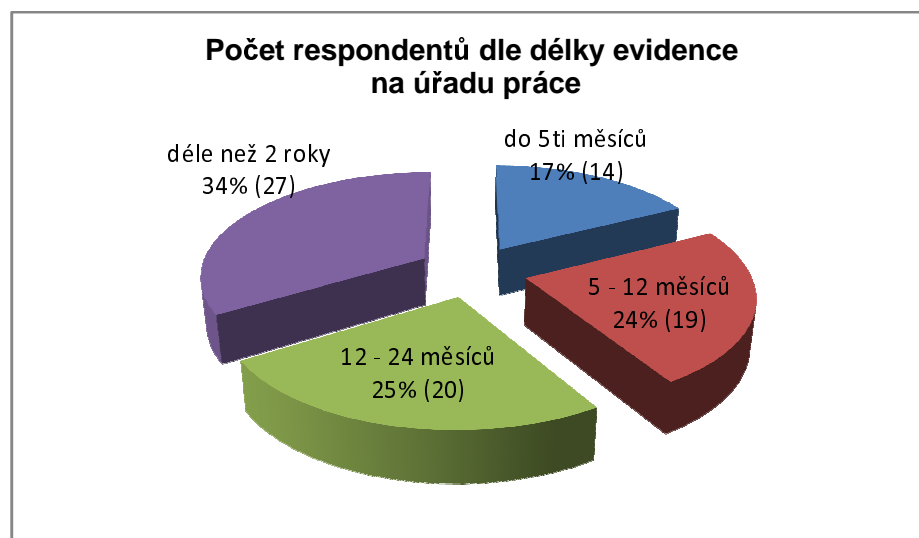


**Graf č. 15** Počet respondentů – rozděleno dle vzdělání

V dotazníkovém šetření odpovídalo 25 (31%) respondentů se základním vzděláním, 31 (39%) vyučených, 21 (26%) se vzděláním středoškolským s maturitou a 3 (4%) s vysokoškolským vzděláním.

### **Otázka č. 4: Délka Vaší evidence u úřadu práce je:**

(odpovědi: do 5ti měsíců, 5 - 12 měsíců, 12 – 24 měsíců, déle než 2 roky)



**Graf č. 16** Počet respondentů dle délky evidence na úřadu práce

Nejvyšší počet respondentů je nezaměstnaných déle než dva roky 34% (27), z toho nejvíce žen ve věku 50 až 54 let a mužů ve věku 55 až 59 let. Dlouhodobě nezaměstnaných (evidence nad 5 měsíců) je celkem 66. Což odpovídá 82% a shoduje se i počtem nezaměstnaných déle než 5 měsíců v celé cílové skupině, kterých je 81% (Tabulka č. 3). V evidenci déle než 1 rok je 47 respondentů. Tento údaj odpovídá 59% a je též shodný s procentuelním zastoupením v cílové skupině (Tabulka č. 3).

Délka evidence na úřadu práce (dle věku)						
		ženy 50-54 let	muži 50-54 let	ženy 55-59 let	muži 55-59 let	muži nad 60 let
do 5ti měsíců	<b>14</b>	4	4	4	2	
5 – 12 měsíců	<b>19</b>	3	4	6	6	
1 – 2 roky	<b>20</b>	9	2	3	6	
nad 2 roky	<b>27</b>	10	4	2	10	1

Tabulka č. 4 Délka evidence na úřadu práce (dle věku)

#### Otázka č.5 : Máte zdravotní omezení?

(odpovědi: ano, ne)

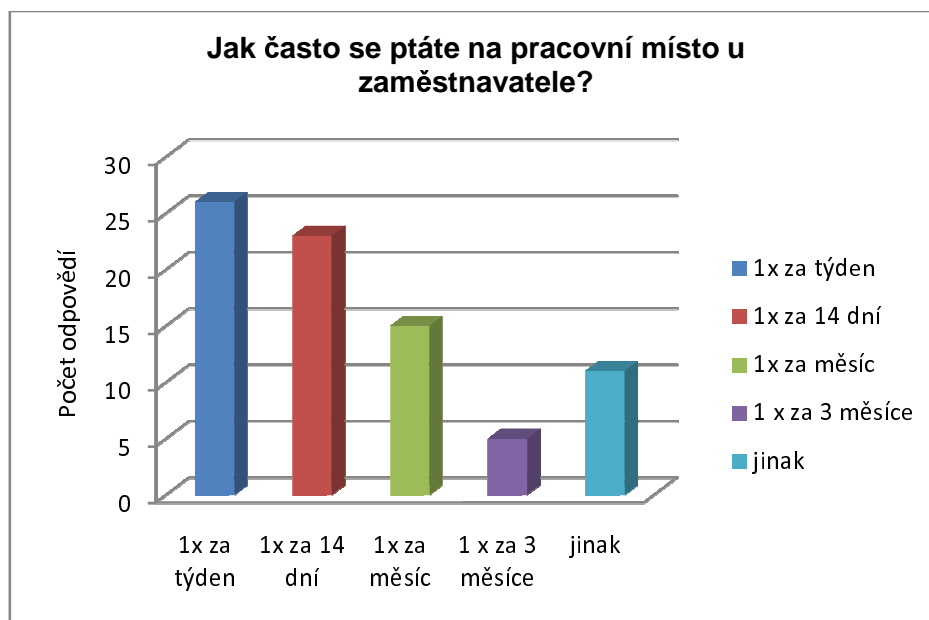


Graf č. 17 Máte zdravotní omezení?

Na otázku „máte zdravotní omezení“ odpovědělo 47 respondentů kladně, což odpovídá 59% ze skupiny dotazovaných.

### **Otázka č. 6: Jak často se ptáte na pracovní místo u zaměstnavatele?**

(odpovědi: 1x za týden, 1x za 14 dní, 1x za měsíc, 1x za 3 měsíce, jinak...doplňte)



**Graf č. 18** Jak často se ptáte na pracovní místo u zaměstnavatele

Z tohoto grafu vyplývá, že při hledání zaměstnání jsou dotazovaní aktivní. Nejčastěji 26krát (32%) zaškrtnuli odpověď aktivity při hledání zaměstnání jednou za týden, poté 23krát (29%) hledání zaměstnání jednou za 14 dní, 15krát (19%) hledání zaměstnání jednou za měsíc a 5krát (6%) hledání zaměstnání jednou za tři měsíce. Možnost odpovědi „jinak“ využilo 11 (14%) respondentů. Z toho 3 napsali, že kontaktují zaměstnavatele, jen když se dozví o volném pracovním místě. Zbýlých 8 respondentů uvedlo, že zaměstnání nehledají ze zdravotních důvodů, nebo proto, že odejdou do důchodu.

### **Otázka č. 7: Máte vytvořený svůj životopis?**

(odpovědi: ano, ne)



Graf č. 19 Máte vytvořený svůj životopis?

Máte vytvořený svůj životopis? (dle vzdělání)				
	základní	vyučen	SŠ s maturitou	vysokoškolské
ANO	5	13	15	3
NE	20	18	6	0

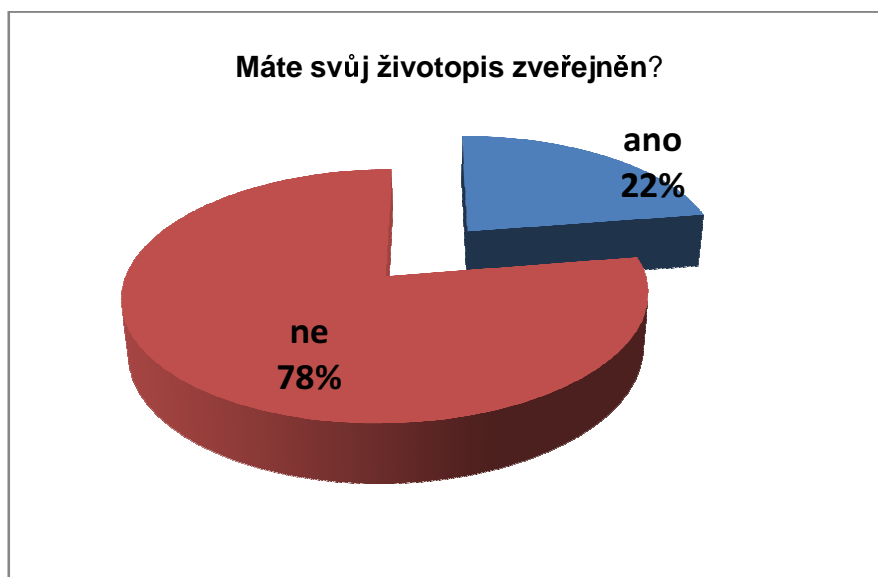
Tabulka č. 5 Máte vytvořený svůj životopis?(dle vzdělání)

Svůj životopis má vytvořeno 36 respondentů, což odpovídá 45% skupiny dotazovaných. Z toho 5 (20%) respondentů se základním vzděláním, 13 (42%) z vyučených, 15 (71%) se středním vzděláním a 3 (100%) s vysokoškolským vzděláním.

Tato otázka byla vyhodnocena i na základě vzdělání. Lidé se základním vzděláním nepřikládají životopisu potřebnou důležitost.

### **Otázka č.8: Máte svůj životopis zveřejněn?**

(odpovědi: ano, ne)



**Graf č. 20** Máte svůj životopis zveřejněn?

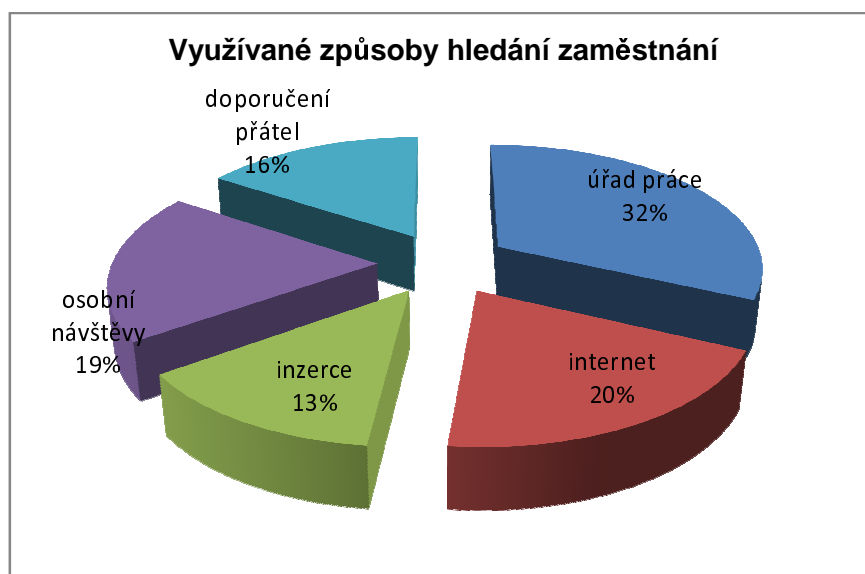
Máte svůj životopis zveřejněn? (dle vzdělání)				
	základní	vyučen	SŠ s maturitou	vysokoškolské
ANO	0	7	9	2
NE	25	24	12	1

**Tabulka č. 6** Máte svůj životopis zveřejněn? (dle vzdělání)

Životopis má zveřejněno pouhých 18 (22%) respondentů. Žádný respondent se základním vzděláním, 7 (23%) vyučených, 9 (43%) se středním vzděláním a 2 (67%) s vysokoškolským vzděláním. Zveřejnění základních informací, jako dosažené vzdělání, získané dovednosti a dosažená praxe, zvyšuje šanci na nalezení nového zaměstnání. Týká se i lidí s nižším vzděláním.

### **Otázka č. 9: Jakých způsobů využíváte při hledání zaměstnání?**

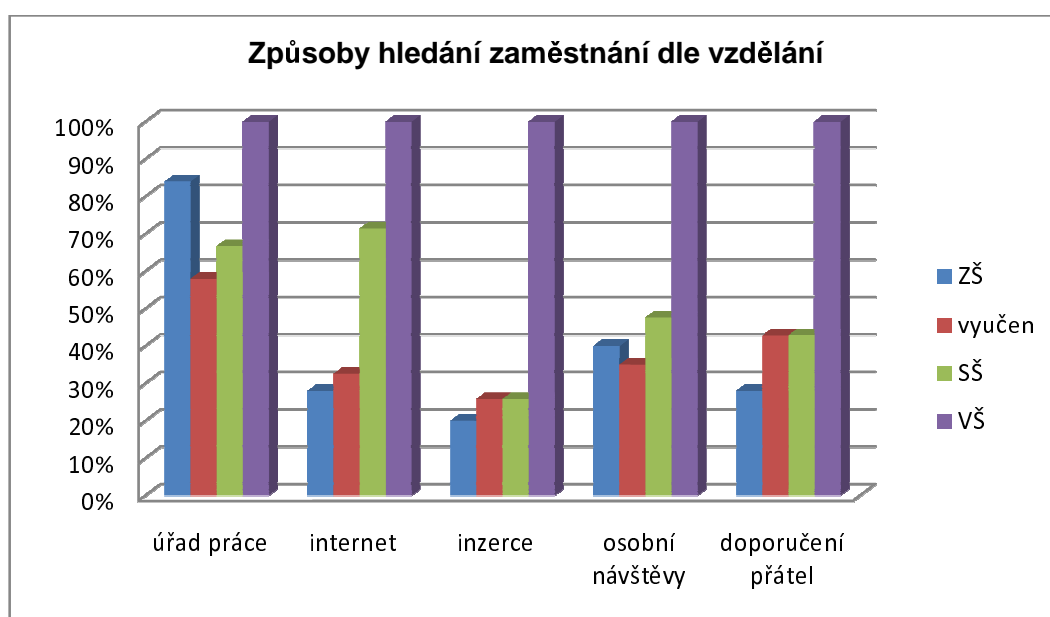
(odpovědi: úřad práce, internet, inzerce, osobní návštěvy, doporučení přátel)



Graf č. 21 Využívané způsoby hledání zaměstnání

Z uvedených údajů vyplývá, že dotazovaní nejvíce preferují hledání zaměstnání za pomoci úřadu práce (32%). Na druhém místě je internet (20%), následují osobní návštěvy (19%), doporučení přátel (16%), inzerce (13%).

Nezaměstnaní označili odpověď úřad práce 55krát, internet 34krát, osobní návštěvy 33krát, doporučení přátel 27krát a 23krát inzerci.



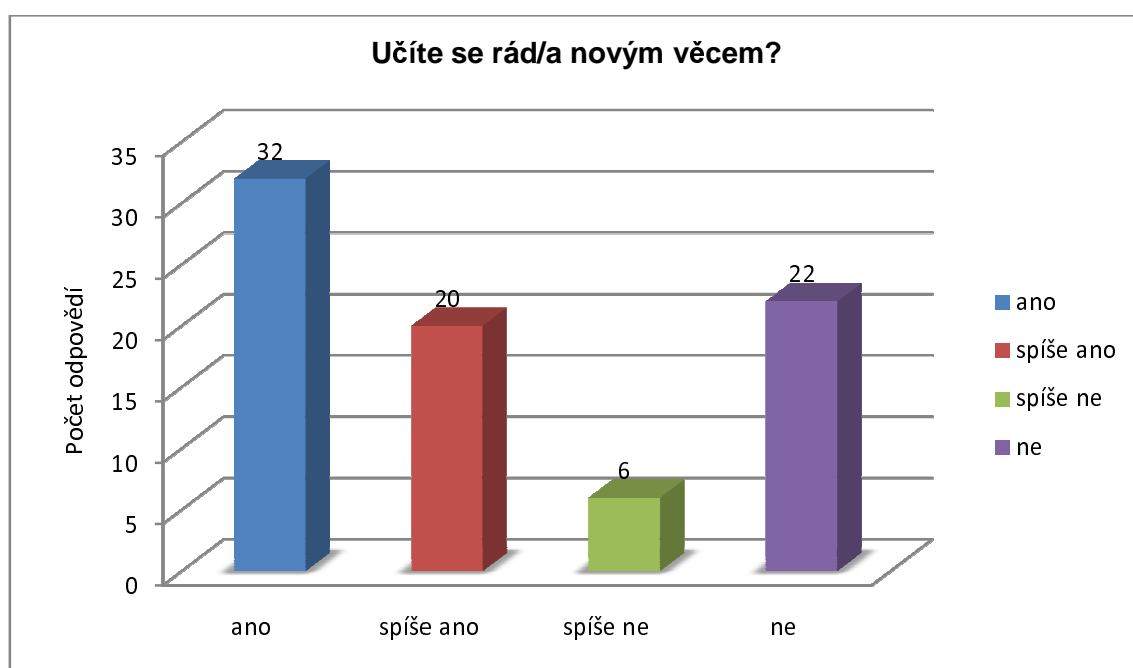
Graf č. 22 Způsoby hledání zaměstnání dle vzdělání



Úřad práce při hledání zaměstnání upřednostňuje nejvíce (84%) lidí se základním vzděláním. Vyučení též dávají přednost nejvíce úřadu práce. Lidé se středním vzděláním vyhledávají zaměstnání nejčastěji za pomoci internetu a úřadu práce. Vysokoškoláci využívají všech způsobů.

#### **Otázka č. 10: Učíte se rád/a novým věcem?**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)

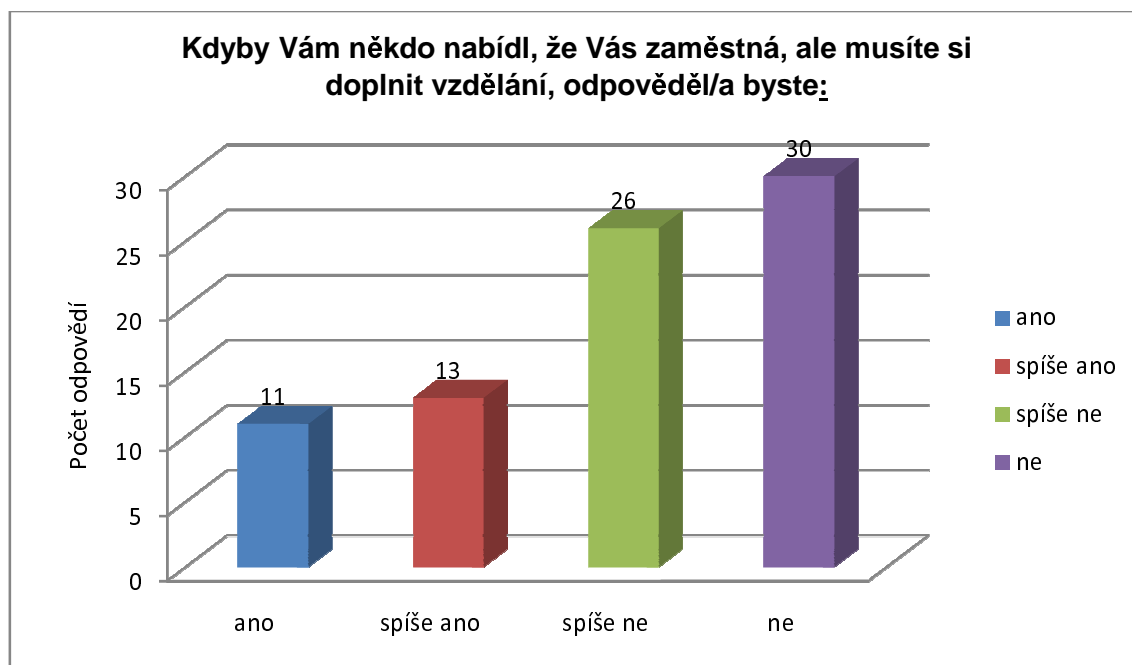


**Graf č. 23** Učíte se rád/a novým věcem?

Na otázku jestli se rádi učí novým věcem, odpověděla víc jak polovina respondentů souhlasně. Odpověď „ano“ označilo 32 (40%) dotazovaných, odpověď „spíše ano“ 20 (25%) dotazovaných, odpověď „spíše ne“ 6 (7,5%) dotazovaných a 22 (27,5%) se nerado učí. Z celkového počtu dotazovaných se tedy k tomu, že se rádo učí, přiklání 52 respondentů (65%).

**Otázka č. 11: Kdyby Vám někdo nabídl, že Vás zaměstná, ale musíte si doplnit vzdělání (např. 2 roky chodit do školy), odpověděl/a byste:**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)



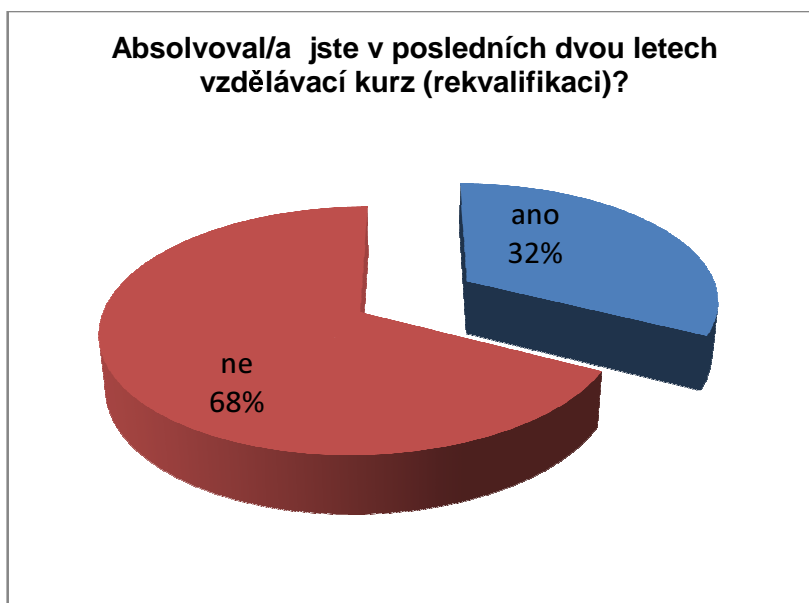
**Graf č. 24** Kdyby Vám někdo nabídl, že Vás zaměstná, ale musíte si doplnit vzdělání, odpověděl/a byste:

Zájem o zaměstnání, pro které je nutné doplnění vzdělání, respondenti převážně nemají. Souhlasně odpovědělo pouze 11 dotazovaných (14%), „spíše ano“ označilo 13 dotazovaných (16%), „spíše ne“ 26 (32%) a odpověď „ne“ označilo 30 dotazovaných (38%).

Tyto odpovědi jsou v rozporu s odpověďmi na předešlou otázku (Graf č. 23). V této otázce 40% respondentů uvedlo, že se rádo učí a dalších 25% se k tomuto faktu spíše přiklonilo. Víc jak polovina (65%) dotazovaných se tedy rádo učí. Se získáním zaměstnání, kde by se museli delší dobu věnovat vzdělávání, však souhlasí pouhých 14%, 16% spíše souhlasí. Tento fakt může být ovlivněn pocitem, že ve vyšším věku už zvyšování kvalifikace a s tím spojené úsilí nemá význam.

**Otázka č. 12: Absolvoval/a jste v posledních dvou letech vzdělávací kurz (rekvalifikaci)?**

(odpovědi: ano, ne; pokud ano, jaký:.....)



**Graf č. 25** Absolvoval/a jste v posledních dvou letech vzdělávací kurz (rekvalifikaci)?

Na otázku zda absolvovali v posledních dvou letech vzdělávací kurz, odpovědělo kladně 26 respondentů (32%).

Tato otázka zůstala otevřená pro doplnění směru rekvalifikačního (vzdělávacího) kurzu. Doplnilo ji 14 respondentů. Z toho 7 respondentů uvedlo počítačový kurz, 1 kurz na CNC stroje, 4 řidičský průkaz, 1 administrativní kurz a 1 kurz jazykový- angličtinu.

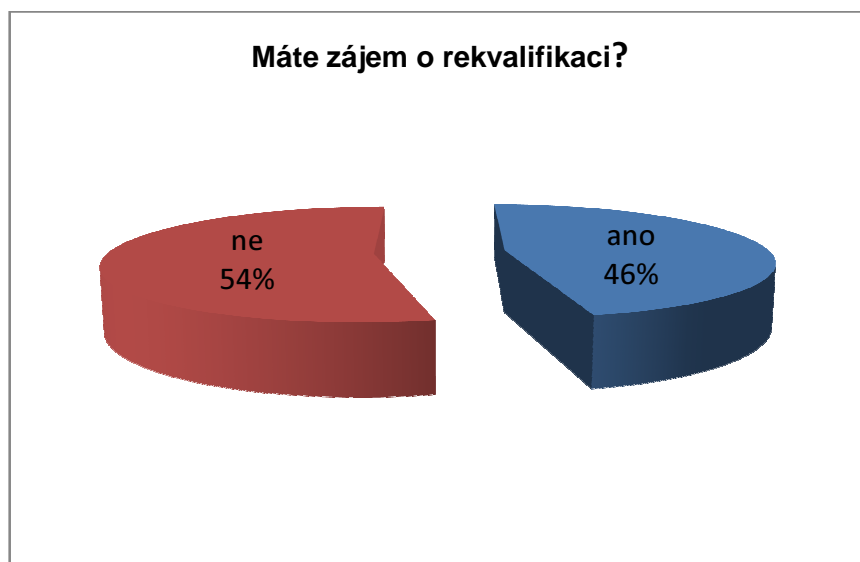
**Otázka č. 13: Máte zájem o rekvalifikaci?**

(odpovědi: ano, ne; pokud ano, o jakou.....)

Zájem o rekvalifikační kurz		
z toho:	ano	ne
Osoby už rekvalifikované	22 (59%)	4
Osoby dosud nerequalifikované	15 (41%)	39
Celkem	37	43

**Tabulka č. 7** Zájem o rekvalifikační kurz

Tato otázka byla vyhodnocena i podle zájmu již rekvalifikovaných a dosud nerequalifikovaných respondentů. Z 26 absolventů rekvalifikačního kurzu má znovu zájem 22 (59% zájemců o rekvalifikační kurz). Z těch co rekvalifikaci neměli (54) má zájem 15 (41% zájemců o rekvalifikační kurz).



**Graf č. 26** Máte zájem o rekvalifikaci?

Zájem o rekvalifikační kurz potvrdilo 37 (46%) dotázaných. Zájem nemá 43 (54%) dotázaných. Tato otázka zůstala otevřená pro doplnění směru rekvalifikačního kurzu. Toho využilo 17 dotázaných. Uvedli: 5× jazykový kurz, 4× počítačový kurz, 2 kurzy v oblasti služeb – masér, pedikérka, 2 administrativní kurzy – účetnictví, 1 kurz – práce s interaktivní tabulí, 1 kurz pro svářeče. Jeden respondent uvedl, že by měl zájem o jakýkoli užitečný kurz. Též se objevil návrh na kurz: „Jak důstojně přežít v této době“.

**Otázka č. 14: Myslíte, že by Vám rekvalifikace pomohla k nalezení zaměstnání?**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)



**Graf č. 27** Myslíte, že by Vám rekvalifikace pomohla k nalezení zaměstnání?

V otázce č. 13 (Graf č. 26) uvádí 46% (37) respondentů zájem o rekvalifikaci. Plně přesvědčených o tom, že jim pomůže při nalezení nového zaměstnání, je však pouhých 15% (12), 27% (22) respondentů se přiklání k možnosti spíše ano, 35% (28) si myslí, že spíše ne a 23% (18) je pevně přesvědčeno, že k nalezení zaměstnání rekvalifikace nepomůže.

Víc jak polovina dotazovaných si myslí, že jim rekvalifikační kurz nepomůže.

**Otázka č. 15: Uvažujete o zahájení samostatně výdělečné činnosti?**

(odpovědi: ano, ne)



**Graf č. 28** Uvažujete o zahájení samostatně výdělečné činnosti?

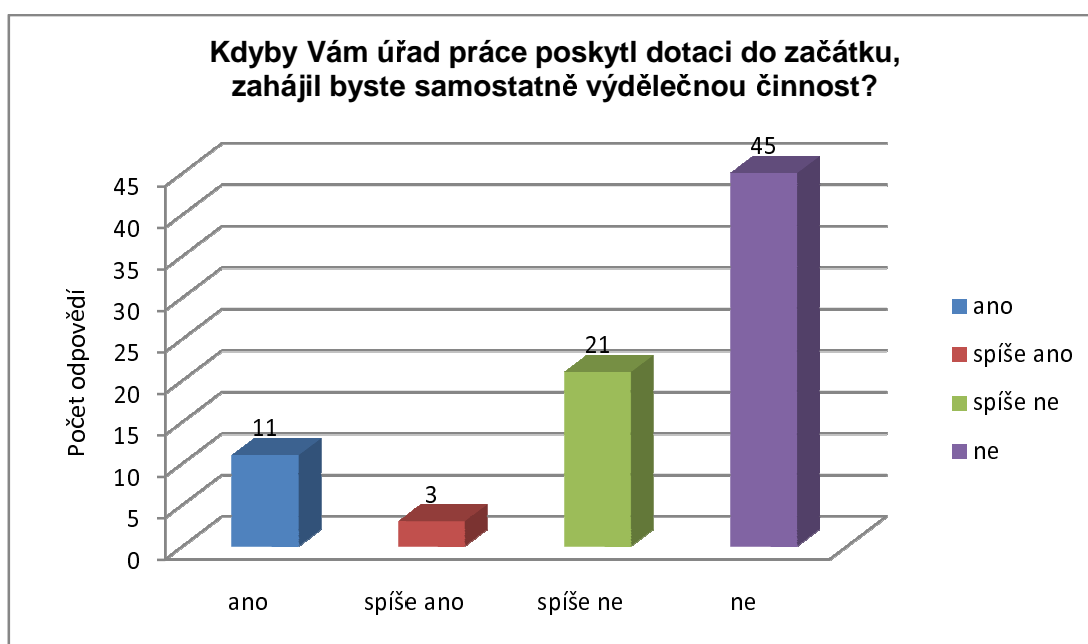
Uvažujete o zahájení samostatně výdělečné činnosti? (dle vzdělání)				
	základní	vyučen	SŠ s maturitou	vysokoškolské
ANO	4	0	10	2
NE	21	31	11	1

Tabulka č. 8 Uvažujete o zahájení samostatně výdělečné činnosti (dle vzdělání)

Na tuto otázku odpovědělo souhlasně 21% (16) dotázaných. Největší podíl lidí, kteří zvažují možnost samostatně výdělečné činnosti, má vyšší vzdělání.

**Otázka č. 16: Kdyby Vám úřad práce poskytl dotaci do začátku, zahájil byste samostatně výdělečnou činnost?**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)

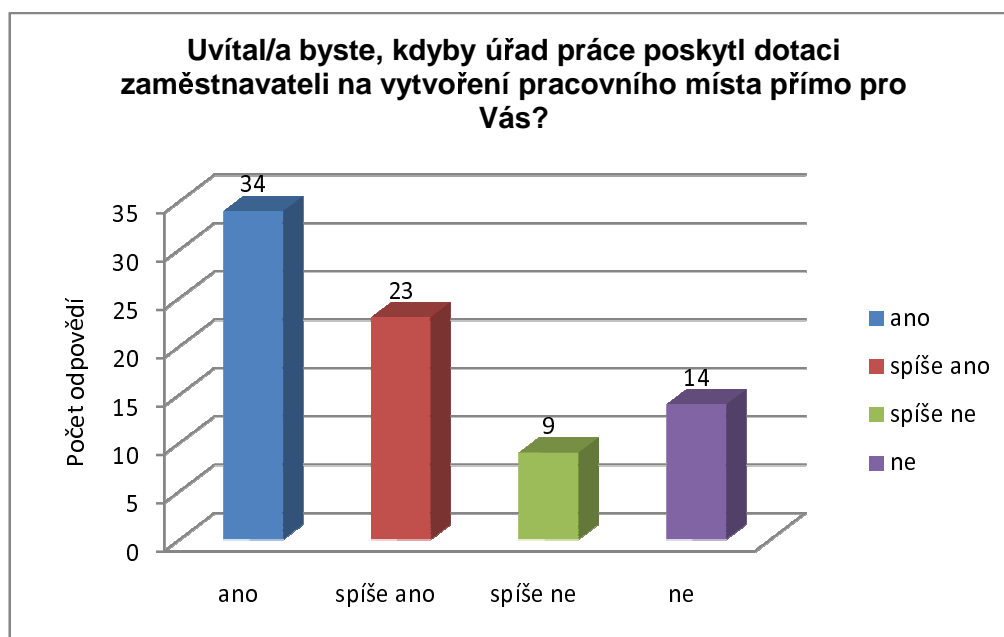


Graf č. 29 Kdyby Vám úřad práce poskytl dotaci do začátku, zahájil byste samostatně výdělečnou činnost?

Dotace na podporu podnikání jsou zařazeny do aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud by úřad práce poskytl pomoc v podobě dotace, zahájilo by samostatně výdělečnou činnost 11 respondentů (14%). Tři (4%) by se pro tuto možnost spíše rozhodli. To znamená, že při poskytnutí dotace, by zahájili samostatně výdělečnou činnost téměř všichni, kteří o ní uvažují. (viz graf č. 28).

**Otázka č. 17: Uvítal/a byste, kdyby úřad práce poskytl dotaci zaměstnavateli na vytvoření pracovního místa přímo pro Vás?**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)



**Graf č. 30** Uvítal/a byste, kdyby úřad práce poskytl dotaci zaměstnavateli na vytvoření pracovního místa přímo pro Vás?

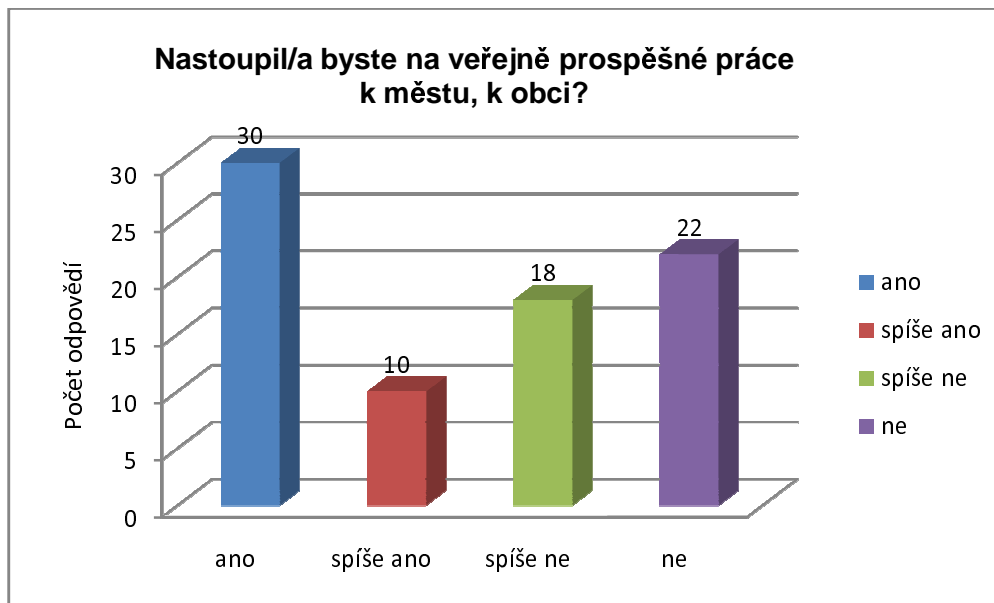
Uvítal/a byste, kdyby úřad práce poskytl dotaci zaměstnavateli na vytvoření pracovního místa přímo pro Vás? (dle vzdělání)				
	základní	vyučen	SŠ s maturitou	vysokoškolské
<b>ANO</b>	12	13	6	3
<b>SPÍŠE ANO</b>	5	7	11	0
<b>SPÍŠE NE</b>	5	3	1	0
<b>NE</b>	3	8	3	0

**Tabulka č. 9** Uvítal byste, kdyby ÚP poskytl dotaci zaměstnavateli na vytvoření pracovního místa přímo pro Vás? (dle vzdělání)

Velká část dotazovaných by uvítala vytvoření společensky účelného pracovního místa přímo pro ně. Souhlasně odpovědělo 34 (42%) dotazovaných, k odpovědi spíše ano se přiklání 23 (29%) respondentů. Zbýlých 23 (29%) by i přesto, že by bylo vytvořeno pracovní místo přímo pro ně, nemělo zájem. Z toho 14 (18%) určitě ne. O vytvoření místa má zájem 68% (17) respondentů se základním vzděláním, 64% (20) vyučených, 81% (17) se středoškolským vzděláním a 100% (3) vysokoškoláků.

**Otázka č. 18: Nastoupil/a byste na veřejně prospěšné práce k městu, k obci?**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)



**Graf č. 31** Nastoupil/a byste na veřejně prospěšné práce k městu, k obci?

Nastoupil/a byste na veřejně prospěšné práce k městu, k obci? (dle vzdělání)				
	základní	vyučen	SŠ s maturitou	vysokoškolské
ANO	12	12	6	0
SPÍŠE ANO	4	3	3	0
SPÍŠE NE	5	5	6	2
NE	4	11	6	1

**Tabulka č. 10** Nastoupil/a byste na veřejně prospěšné práce k městu, k obci? (dle vzdělání)

Zájem o veřejně prospěšné práce má polovina dotazovaných. Odpověď „ano“ označilo 30 (38%) dotazovaných, odpověď „spíše ano“ 10 (12%), „spíše ne“ označilo 18 (22%), „ne“ 22 (18%). Ke kladné variantě se přiklonilo 16 (64%) respondentů se základním vzděláním, 15 (48%) se středním odborným vzděláním, 9 (43%) se středoškolským vzděláním.

Tyto práce jsou vhodnější pro lidi s nižším vzděláním, přesto by 9 (43%) dotazovaných se středoškolským vzděláním na tyto práce nastoupilo.



### **Otázka č. 19: Zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu?**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)



Graf č. 32 Zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu?

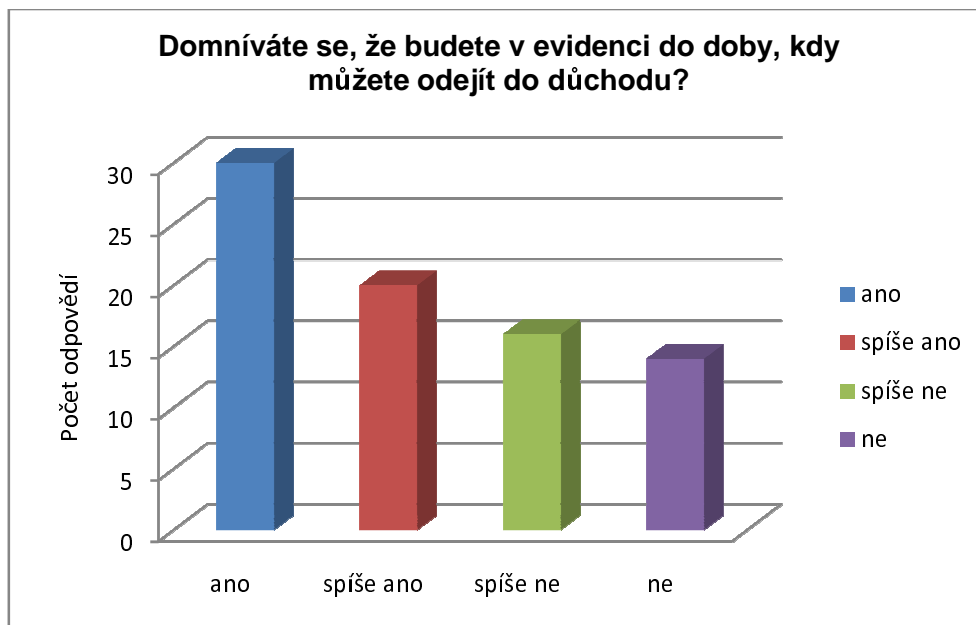
Zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu? (dle věku a pohlaví)				
	ženy 50-54	ženy 55-59	muži 50-54	muži nad 55
ANO	9	11	3	14
SPÍŠE ANO	7	2	3	3
SPÍŠE NE	2	0	3	2
NE	8	2	5	6

Tabulka č. 11 Zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu? (dle věku a pohlaví)

Odchod do předčasného starobního důchodu vidí jako variantu vyřešení nezaměstnanosti 52 respondentů (65%). Pro variantu „ano“ je 37 (46%) dotazovaných. Ke „spíše ano“ se přiklání 15 (19%) dotazovaných. Z tabulky č. 11 je patrné, že nejvíce odchod do předčasného starobního důchodu zvažují ženy i muži ve věku nad 55 let. S tímto souhlasí 68% (17) mužů starších 55let a 87% (13) žen starších 55let. Ve věku od 50 do 54 let souhlasně odpovědělo 62% (16) žen a 43% (6) mužů.

**Otázka č. 20: Domníváte se, že budete v evidenci do doby, kdy můžete odejít do důchodu?**

(odpovědi: ano, spíše ano, spíše ne, ne)



**Graf č. 33** Domníváte se, že budete v evidenci do doby, kdy můžete odejít do důchodu?

Domníváte se, že budete v evidenci do doby, kdy můžete odejít do důchodu? (dle věku a pohlaví)				
	ženy 50-54	ženy 55-59	muži 50-54	muži nad 55
<b>ANO</b>	8	7	4	11
<b>SPÍŠE ANO</b>	4	7	3	6
<b>SPÍŠE NE</b>	7	0	3	6
<b>NE</b>	7	1	4	2

**Tabulka č. 12** Domníváte se, že budete v evidenci do doby, kdy můžete odejít do důchodu? (dle věku a pohlaví)

Z dotazovaných se 50 (63%) domnívá, že až do doby, kdy mohou odejít do starobního nebo předčasného starobního důchodu, budou v evidenci úřadu práce. Pro variantu „ano“ je 30 (38%), pro variantu „spíše ano“ 20 (25%) respondentů. Z pochopitelných důvodů odpovědělo „ano“ a „spíše ano“ nejvíce lidí v předdůchodovém věku (93% (14) žen ve věku nad 55let, 68% (17) mužů starších 55let). Ale i u mladších mužů a žen je procento nemalé. Ze skupiny žen ve věku 50–54 let si 46% (12) myslí, že bude až do důchodu v evidenci úřadu práce. S tímto souhlasí i 50% (7) mužů ve věku 50-54 let.

### 3.6.3 Shrnutí výsledků a vyhodnocení předpokladů

Potřebné informace byly zjišťovány pomocí dvou metod - analýzou sekundárních zdrojů a dotazníkovým šetřením. Analýza se zaměřila na rizikové faktory na trhu práce. Jakými je nízké vzdělání, jazykové znalosti, počítačová gramotnost, zdravotní omezení. Také na délku evidence u úřadu práce.

V evidenci úřadu práce je celkem 1514 uchazečů o zaměstnání.

Celkovou skupinu nezaměstnaných osob starších padesáti let na Frýdlantsku tvoří 434 klientů úřadu práce. V této skupině je 198 žen a 236 mužů. Mezi nezaměstnanými ve věku 50 – 54 let je vyšší procento žen a ve věku nad 55 let vyšší procento mužů.

#### **Analýzou sekundárních zdrojů byly ověřeny tři stanovené předpoklady.**

V cílové skupině nezaměstnaných osob starších padesáti let je 87% lidí s nižším vzděláním (Graf č. 6). **Předpoklad č. 1**, ve kterém je stanoveno, že víc než 70% nezaměstnaných osob starších padesáti let má nízké vzdělání, **byl potvrzen**. Zároveň bylo ověřeno, že stejná vzdělanostní struktura je i ve skupině osob mladších padesáti let. Dále byla analýza zaměřena na porovnání jazykových znalostí a počítačovou gramotnost. Dle zjištěných údajů jazykové znalosti uvádí 15% klientů starších padesáti let a 32% klientů mladších padesáti let (Graf č. 7, Graf č. 8). Znalost práce na počítači uvádí 13% nezaměstnaných osob starších padesáti let a 27% mladších padesáti let (Graf č. 9, Graf č. 10).

Zdravotní omezení v cílové skupině je podstatně vyšší než ve skupině nezaměstnaných osob mladších padesáti let (Graf č. 11). Zdravotní omezení uvedlo 48% klientů úřadu práce starších padesáti let. Mezi mladšími nezaměstnanými je pouze 8% osob se zdravotním omezením. **Předpoklad č. 2**, kde je stanoveno, že víc než 50% nezaměstnaných osob starších padesáti let má zdravotní omezení, **nebyl potvrzen**.

V evidenci úřadu práce je déle než jeden rok 61 % osob starších padesáti let (Graf č. 12). Toto zjištění **potvrzuje předpoklad č. 3**, mezi nezaměstnanými staršími padesáti let je víc než 50% nezaměstnaných déle než jeden rok. Ve skupině nezaměstnaných mladších padesáti let je v evidenci déle než jeden rok 25% osob.

Dále byla zkoumána ochota pracovat na směny. Práci v jednosměnném provozu preferuje 61% osob starších padesáti let a 38% osob mladších padesáti let (Graf č. 13).

**Otázky v dotazníkovém šetření byly zaměřeny na zajištění podkladů k ověření předpokladů č. 4 až č. 8.**

V dotazníkovém šetření odpovídalo 80 respondentů. Z toho 26 žen ve věku 50 – 54 let, 15 žen ve věku 55 – 59 let, 14 mužů ve věku 50 – 54 let, 24 mužů ve věku 55 – 59 let a 1 muž ve věku nad 60 let (Graf č. 14). Jednalo se o přibližně 20% cílové skupiny.

Rozdělení respondentů dle vzdělání: 25 se základním vzděláním (z toho 12 žen), 31 vyučených (z toho 14 žen), 21 s úplným středním vzděláním (z toho 13 žen) a 3 se vzděláním vysokoškolským (z toho 2 ženy), (Graf č. 15).

Největší počet respondentů je nezaměstnaných déle než dva roky 27 (34%). Dlouhodobě nezaměstnaných (evidence nad 5 měsíců) je celkem 66 dotázaných (Graf č. 16). Což odpovídá 82% a shoduje se i s počtem dlouhodobě nezaměstnaných v celé cílové skupině, kterých je 81% (Tabulka č. 3). V evidenci déle než jeden rok je 47 respondentů. Tento počet odpovídá 59% a je též shodný s procentuelním zastoupením v cílové skupině.

Dotazníkové šetření, stejně tak jako analýza sekundárních zdrojů, potvrdilo fakt, že problémem lidí starších padesáti let je jejich zdravotní stav. V dotazníkovém šetření odpovědělo souhlasně na existenci zdravotního omezení 59% dotazovaných (Graf č. 17). Studium statistických údajů bylo zjištěno, že v celé cílové skupině (nezaměstnaní nad 50 let) je 48% lidí se zdravotním omezením.

Dalším stanoveným předpokladem č. 4 bylo to, že víc než 50% nezaměstnaných osob starších padesáti let není aktivních při hledání zaměstnání. Pro zjištění tohoto faktu byla v dotazníku zařazena otázka: „Jak často se ptáte na místo u zaměstnavatele?“. Ze šetření vyplynulo, že 32% nezaměstnaných starších padesáti let hledá zaměstnání jednou týdně, 29% jednou za 14 dní, 19% jednou za měsíc a zbylých 20% uvedlo, buď jednou za tři měsíce, nebo otevřeně přiznalo, že zaměstnání vůbec nehledají. (Graf č. 18). **Předpoklad č. 4 tedy potvrzen nebyl.** Otázkou je, zda odpovědi na tuto otázku nejsou nadhodnoceny. Jako doplňující byly zařazeny otázky: „Jakých způsobů využíváte při hledání zaměstnání?“ „Máte vytvořen svůj životopis?“ „Máte svůj životopis zveřejněn?“ Otázky k životopisu byly zařazeny, neboť základní aktivitou při

hledání zaměstnání je právě vytvoření životopisu. Rady „Jak správně vytvořit životopis“ jsou součástí každého poradenského a motivačního kurzu. Tato aktivita se jen zdánlivě týká pouze lidí s vyšším vzděláním. V současné době může každý svůj životopis umístit na webové stránky a tím zvýšit své šance na trhu práce. Z odpovědí na tyto otázky vyplynulo, že 45% nezaměstnaných starších padesáti let má svůj životopis vytvořený (Graf č. 19). Zveřejněný životopis má jen 22% dotazovaných (Graf č. 20). Z toho vyplývá, že při zveřejňování životopisu jsou nezaměstnaní méně aktivní.

Mezi způsoby hledání zaměstnání, preferovanými respondenty, je na prvním místě úřad práce na druhém internet. Tato otázka byla vyhodnocena i podle vzdělání. Všechny skupiny spoléhají nejvíce na úřad práce. Úřad práce upřednostňuje 84% lidí se základním vzděláním. Internet využívá převážná část osob se středoškolským vzděláním, vysokoškoláci hledají zaměstnání všemi způsoby. (Graf č. 21, Graf č. 22)

Dalším stanoveným předpokladem č. 5 je, že víc než 50% nezaměstnaných osob starších padesáti let nemá zájem o další vzdělávání. Pro ověření tohoto předpokladu byly zařazeny otázky: „Učíte se rád/a novým věcem?“ „Kdyby Vám někdo nabídl, že Vás zaměstná, ale musíte si doplnit vzdělání, odpověděl/a byste:“ „Absolvoval jste v posledních dvou letech vzdělávací kurz (rekvalifikaci)?“ „Máte zájem o rekvalifikaci?“ Myslíte, že by Vám rekvalifikace pomohla k nalezení zaměstnání?“

Na první z těchto otázek, zdali se učí rádi novým věcem, odpovědělo kladně 40% respondentů. Dalších 25% uvedlo, že spíše ano (Graf č. 23). Přesto, že se tedy 65% respondentů rádo učí, se získáním zaměstnání, kde by se museli vzdělávat, souhlasí pouhých 14%. Odpověď „spíše ano“ uvedlo 13% dotazovaných (Graf č. 24).

Na otázku, zdali absolvovali v posledních dvou letech vzdělávací kurz, odpovědělo kladně 32% dotazovaných respondentů (Graf č. 25). Svůj zájem o rekvalifikaci potvrdilo 46% dotazovaných (Graf č. 26). Z toho 59% těch, co již nějakou rekvalifikaci mají (Tabulka č. 7). Pouze 15% si myslí, že jim k nalezení nového místa pomůže. Dalších 27% se k tomuto tvrzení spíše přiklání (Graf č. 27). **Předpoklad č. 5 byl potvrzen.**

Zájem o zahájení samostatné výdělečné činnosti uvádí 21% (16) dotazovaných (Graf č. 28). Z toho 88% (14) by začalo, pokud by jim byla poskytnuta dotace úřadu práce (Graf č. 27). **Předpoklad č. 6**, ve kterém je stanoveno, že víc než 50% nezaměstnaných starších padesáti let nemá zájem o zahájení samostatné výdělečné činnosti, **byl potvrzen.**

Velká část dotazovaných by uvítala vytvoření společensky účelného pracovního místa přímo pro ně. Souhlasně odpovědělo 42% respondentů a 29% „spíše ano“ (Graf č. 30). Na veřejně prospěšné práce by nastoupilo 50% dotazovaných (Graf č. 31). Tato místa jsou zpravidla obsazována lidmi s nižším vzděláním. Z dotazníku vyplynulo, že největší zájem mají lidé se základním vzděláním. Ale zájem mají i lidé se vzděláním středoškolským. **Předpoklad č. 7**, že víc než 50% nezaměstnaných starších padesáti let, nemá zájem o podporu jejich zaměstnání prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, **nebyl potvrzen**.

Posledním stanoveným předpokladem č. 8 je, že víc než 60% nezaměstnaných osob starších padesáti let vidí řešení v odchodu do předčasného starobního důchodu.

Na otázku, zda zvažují odchod do předčasného starobního důchodu, odpovědělo souhlasně 65% dotazovaných. Z toho variantu „ano“ potvrdilo 46% dotazovaných, variantu „spíše ano“ 19% (Graf č. 32). Z dotazovaných se 63 % domnívá, že zůstanou v evidenci úřadu práce, až do doby kdy mohou do starobního důchodu odejít. Z toho 38% je o tomto přesvědčeno a 25% se k tomuto faktu přiklání (Graf č. 33). **Předpoklad č. 8 byl potvrzen**.

## 4 Závěr

Práce se zabývala nezaměstnaností osob starších padesáti let. Jejím cílem bylo zmapování a analýza problematiky nezaměstnanosti osob starších padesáti let na Frýdlantsku.

V první části byla vymezena teoretická východiska – legislativní rámec, pojmy nezaměstnanost, typologie nezaměstnanosti, trh práce, rizikové skupiny na trhu práce, předčasný starobní důchod a specifika cílové skupiny.

Praktická část byla zaměřena na rozbor problematiky cílové skupiny. Bylo zde stanoveno několik předpokladů, které byly za pomoci studia statistických údajů, spisové dokumentace a dotazníkového šetření potvrzeny či vyvráceny.

Frýdlantsko je periferní oblastí České republiky. Jedná se o příhraniční region na severu Čech, který od vnitrozemí oddělují Jizerské hory. Spojení s okresním městem, vzdáleným 25 km, zajišťují dvě silnice, v zimním období špatně sjízdné. Složitost dopravy odrazuje možné investory. Vytváření nových pracovních míst je minimální. Míra nezaměstnanosti regionu je stále vyšší než ve zbylé části okresu. I zde jsou skupiny lidí znevýhodněné na trhu práce pro svůj věk, vzdělání a zdravotní stav.

Z analytického šetření vyplynulo, že frýdlantští nezaměstnaní starší padesáti let mají ve velké míře nižší vzdělání. Základní vzdělání má 38% a střední odborné s výučním listem 49% nezaměstnaných osob starších padesáti let. Při srovnání se skupinou nezaměstnaných osob mladších padesáti let je ale patrné, že nízké vzdělání činí problém v každém věku. Dále bylo zjištěno, že počítačová gramotnost, jazykové znalosti a ochota pracovat ve vícesměnném provozu je u lidí starších padesáti let, ve srovnání s lidmi do padesáti let, nižší. Dalším významným problémem nezaměstnaných osob starších padesáti let na Frýdlantsku je jejich zdravotní stav. Počet lidí se zdravotním omezením sice nedosáhl předpokládaných 50%, ale velmi se tomuto přiblížil. V porovnání se skupinou mladších je šestinásobný. Lidé ve věku nad 50 let jsou v evidenci úřadu práce delší dobu. Víc než 80% z nich je v evidenci dlouhodobě, z toho 61% déle než jeden rok. Mezi nezaměstnanými mladšími 50 let je v evidenci déle než jeden rok 25% uchazečů o zaměstnání.

Při hledání zaměstnání jsou lidé sice aktivní, ale vytvoření a zveřejnění životopisu nepřikládají dostatečnou váhu. Zájem o další vzdělávání má jedna třetina cílové

skupiny. Nezaměstnaní ve vyšším věku mají menší zájem o zahájení samostatně výdělečné činnosti, ale větší zájem o vytvoření společensky účelného pracovního místa přímo pro ně a nástup na veřejně prospěšné práce. Odchod do předčasného starobního důchodu zvažuje 65% dotazovaných (z toho 46% rozhodně). Převážná většina dotazovaných se domnívá, že zůstanou v evidenci úřadu práce, až do doby odchodu do důchodu.

Závěrem lze tedy říct, že problematika nezaměstnanosti osob starších padesáti let na Frýdlantsku spočívá v jejich nízkém vzdělání, horším zdravotním stavu a v nedostatku pracovních míst v regionu.

Mnoho světových i českých ekonomů se zabývá otázkou nezaměstnanosti. Navrhují různá řešení na ten či onen problém. A míra nezaměstnanosti stále stoupá! Výrazný vliv na míru nezaměstnanosti má fungování celosvětového trhu a politika zaměstnanosti. Pomoci může změna zákonů a podpora podnikatelů při vytváření marketingových strategií podniků. Dobrá propagace jejich výrobků zajistí odbyt a v návaznosti na něj vytvoření pracovních míst. Při zvýšení poptávky na pracovním trhu, budou mít mnozí nezaměstnaní, i ti starší padesáti let na Frýdlantsku, naději na nové uplatnění. Přednost bude mít ten, jehož kvalifikace a schopnosti se adaptovat, budou nejlépe odpovídat požadavkům trhu práce. Celoživotní vzdělávání je tedy tím nejlepším předpokladem pro uplatnění.



## 5 Navrhovaná opatření

- Rozvoj nových forem podnikání – podpořit rozvoj agroturistiky. Na Frýdlantsku je malebná krajina a turisté si ji mohou oblíbit.
- Řešit dopravní spojení mezi obcemi a s okresním městem. Zavést přímé spoje.
- Řešit dopravní spojení i směrem do Polska a Německa. Ač je v příhraničních oblastech těchto států situace rovněž neutěšená, v případě rozvinutí průmyslu, by mohly vzniknout pracovní příležitosti i pro občany Frýdlantska.
- Podporovat drobné podnikatele z Frýdlantska – zadávat zakázky především zdejšími řemeslníkům a firmám. Tím stabilizovat už vytvořená pracovní místa.
- I nadále maximálně využívat prostředků z Evropských sociálních fondů na vzdělávání, vytváření společensky účelných míst, vytváření míst pro starší občany, pro starší občany se zdravotním omezením apod.
- Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti ve větším rozsahu podporovat vytváření veřejně prospěšných míst.
- Vytvořit veřejně prospěšná místa i pro středoškoláky - např. v knihovnách, administrativě městských a obecních úřadů.
- Podporovat a motivovat zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, a to i pro starší lidi se základním vzděláním.
- Vypracovat studii s cílem zjistit: jaké nové rekvalifikační kurzy otevírat, na co nezaměstnané rekvalifikovat.
- Zavést poradenská centra – učit nezaměstnané orientaci na trhu práce.
- Vést nezaměstnané osoby k aktivitě při hledání nového pracovního místa. Vysvětlovat důležitost přizpůsobení se poptávce, nutnost využití veškerého svého potenciálu k uplatnění na trhu práce.
- Soustředit se na celoživotní vzdělávání. Apelace už na mladší skupiny obyvatel. Již v mladším věku by se měli lidé připravovat na období po „padesátce“.

## 6 Seznam použitých zdrojů

ANDĚL, Rudolf a kol. *Frýdlantsko-minulost a současnost kraje na úpatí Jizerských hor*. 1. vyd. Liberec: Nakladatelství 555, 2002. 240 s. ISBN 80-86424-18-9

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Člověk-psychosomatická bytost: K problému lidské sebereflexe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1996. 234 s. ISBN 80-210-1341-9

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

FARKOVÁ, Marie. *Úvod do psychologie dospělých (Cesty a křižovatky životního vývoje)*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., 2002. 114 s. ISBN 80-7048-046-7

FILIPOVÁ, Lenka. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. 99 s. ISBN 80-86729-38-9

JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2004, roč. 2004, č. 13, 256 s. ISSN 1211-2437

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1

KURIC, Jozef. *Ontogenetická psychologie*. 1. vyd. Brno: Vysoké učení technické v Brně, 2001. 180 s. ISBN 80-214-1844-3

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADELSTVÍ, 1994. 152 s. ISBN 80-901424-9-4

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. dopl. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADELSTVÍ, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0

MATOUŠEK, Oldřich; KOLÁČOVÁ, Jana; KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6

PEŠATOVÁ, I., ŠVINGALOVÁ, D. *Metodika závěrečné práce pro sociální pracovníky*. 2. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005. 38 s. ISBN 80-7083-959-7

*Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8

PŘÍHODA, Václav. *Ontogeneze lidské psychiky IV*. 1. vyd. Praha: SPN., 1974. 496 s.

SADÍLKOVÁ, Kateřina. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Liberec v 1. pololetí 2009*, 2009. 40 s.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: Rady a tipy pro uchazeče*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2003. 108 s. ISBN 80-247-0612-1

ŠVINGALOVÁ, Dana. *Kapitoly z psychologie 1. díl*. 2. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005. 92 s. ISBN 80-7083-960-0

ŠVINGALOVÁ, Dana. *Úvod do vývojové psychologie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 103 s. ISBN 80-7372-057-4

ŠVINGALOVÁ, Dana; PEŠATOVÁ, Ilona. *Uvedení do výzkumu a metodika tvorby bakalářské práce*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 78 s. ISBN 80-7372-046-9.

Úplné znění- Usnesení č.2/1993Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD. Ostrava: Sagit a.s., 2007, č. 612. 192 s. ISBN 978-80-7208-617-7

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. 872 s. ISBN 978-80-7367-414-4

MPSV. *Výdaje na APZ* [online]. Praha: MPSV. 15.4.2010 [cit. 2010-09-01]. Dostupné z URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/8612>>.

MPSV. *Vývoj od července 2004* [online]. Praha: MPSV. c 2002-2009 [cit.2010-09-01]. Dostupné z URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004)>.

ESF V ČR [online]. Praha: MPSV. c 2008. [cit.2010-09-01]. Dostupné z URL: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV. c2002-2009[cit. 2010-09-05]. Dostupné z URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

BUSINESSCENTER. *Zákon o důchodovém pojištění* [online]. c1998-2010. [cit. 2010-10-26]. Dostupné z URL: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj>> ISSN 1213-7235

MPSV. *Statistiky*. [online]. Praha: MPSV, c 2002-2009. 9. února 2010. [cit.2010-09-20]. Dostupné z URL: < [http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/statistiky](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky)>.

Město Frýdlant. *Obec s rozšířenou působností*. [online]. Frýdlant: Městský úřad Frýdlant, c2006. 7. 10. 2010. [cit.2010-10-20]. Dostupné z URL: < <http://www.mesto-frydlant.cz/cs/mesto-frydlant/obec-s-rozsirenou-pusobnosti.html>>.

## 7 Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1 Složení skupiny respondentů .....	42
Tabulka č. 2 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob .....	44
Tabulka č. 3 Délka nezaměstnanosti.....	48
Tabulka č. 4 Délka evidence na úřadu práce (dle věku).....	52
Tabulka č. 5 Máte vytvořený svůj životopis?(dle vzdělání).....	54
Tabulka č. 6 Máte svůj životopis zveřejněn? (dle vzdělání).....	55
Tabulka č. 7 Zájem o rekvalifikační kurz .....	59
Tabulka č. 8 Uvažujete o zahájení samostatně výdělečné činnosti (dle vzdělání) .....	62
Tabulka č. 9 Uvítal byste, kdyby ÚP poskytl dotaci zaměstnavateli na vytvoření pracovního místa přímo pro Vás? (dle vzdělání).....	63
Tabulka č. 10 Nastoupil/a byste na veřejně prospěšné práce k městu, k obci? (dle vzdělání).....	64
Tabulka č. 11 Zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu? (dle věku a pohlaví).....	65
Tabulka č. 12 Domníváte se, že budete v evidenci do doby, kdy můžete odejít do důchodu? (dle věku a pohlaví).....	66
Graf č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR od roku 2007 (uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa) .....	28
Graf č. 2 Struktura uchazečů o zaměstnání v ČR dle věku.....	34
Graf č. 3 Vývoj nezaměstnanosti (porovnání Frýdlantsko Liberecko).....	39
Graf č. 4 Nezaměstnanost na Frýdlantsku dle věkových skupin .....	39
Graf č. 5 Nezaměstnaní starší 50 let rozdělení dle věku a pohlaví.....	43
Graf č. 6 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob (porovnání mladší a starší 50 let) .....	44
Graf č. 7 Znalost světového jazyka nezaměstnaných osob starších 50 let .....	45
Graf č. 8 Znalost světového jazyka nezaměstnaných osob mladších 50 let .....	45
Graf č. 9 Počítačová gramotnost nezaměstnaných osob starších 50 let.....	46
Graf č. 10 Počítačová gramotnost nezaměstnaných osob mladších 50 let .....	46
Graf č. 11 Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním omezením .....	47

Graf č. 12 Porovnání délky nezaměstnanosti osob ve věku do a nad 50 let.....	48
Graf č. 13 Ochota pracovat na směny.....	49
Graf č. 14 Počet respondentů – rozdělení dle věku a pohlaví.....	50
Graf č. 15 Počet respondentů – rozděleno dle vzdělání.....	51
Graf č. 16 Počet respondentů dle délky evidence na úřadu práce .....	51
Graf č. 17 Máte zdravotní omezení?.....	52
Graf č. 18 Jak často se ptáte na pracovní místo u zaměstnavatele.....	53
Graf č. 19 Máte vytvořený svůj životopis?.....	54
Graf č. 20 Máte svůj životopis zveřejněn? .....	55
Graf č. 21 Využívané způsoby hledání zaměstnání.....	56
Graf č. 22 Způsoby hledání zaměstnání dle vzdělání .....	56
Graf č. 23 Učíte se rád/a novým věcem? .....	57
Graf č. 24 Kdyby Vám někdo nabídl, že Vás zaměstná, ale musíte si doplnit vzdělání, odpověděl/a byste: .....	58
Graf č. 25 Absolvoval/a jste v posledních dvou letech vzdělávací kurz (rekvalifikaci)? .....	59
Graf č. 26 Máte zájem o rekvalifikaci?.....	60
Graf č. 27 Myslíte, že by Vám rekvalifikace pomohla k nalezení zaměstnání?.....	61
Graf č. 28 Uvažujete o zahájení samostatně výdělečné činnosti? .....	61
Graf č. 29 Kdyby Vám úřad práce poskytl dotaci do začátku, zahájil byste samostatně výdělečnou činnost?.....	62
Graf č. 30 Uvítal/a byste, kdyby úřad práce poskytl dotaci zaměstnavateli na vytvoření pracovního místa přímo pro Vás? .....	63
Graf č. 31 Nastoupil/a byste na veřejně prospěšné práce k městu, k obci? .....	64
Graf č. 32 Zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu? .....	65
Graf č. 33 Domníváte se, že budete v evidenci do doby, kdy můžete odejít do důchodu? .....	66

## 8 Seznam příloh

Příloha č. 1: Mapa FRÝDLANTSKÉHO VÝBEŽKU

Příloha č. 2: Dotazník

## MAPA FRÝDLANTSKÉHO VÝBĚŽKU<sup>77</sup>



<sup>77</sup> Město Frýdlant. *Obec s rozšířenou působností*. [online]. Frýdlant: Městský úřad Frýdlant, c2006. 7. 10. 2010. [cit. 2010-10-20]. Dostupné z URL: < <http://www.mesto-frydlant.cz/cs/mesto-frydlant/obec-s-rozsirenou-pusobnosti.html>>.

## Dotazník

Vážená paní, vážený pane, prosím Vás o vyplnění následujícího dotazníku. Vámi poskytnuté informace budou sloužit jako cenný zdroj pro zpracování praktické části bakalářské práce, která se zabývá problematikou nezaměstnanosti osob starších padesáti let. **Dotazník je anonymní.**

<b>1) Pohlaví</b> <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/> muž
<b>2) Jaký je Váš věk?</b> <input type="checkbox"/> 50 – 54 let <input type="checkbox"/> 55 – 59 let <input type="checkbox"/> nad 60
<b>3) Jaké je Vaše vzdělání?</b> <input type="checkbox"/> základní <input type="checkbox"/> vyučen/a <input type="checkbox"/> středoškolské – maturita <input type="checkbox"/> vysokoškolské
<b>4) Délka Vaší evidence u úřadu práce je:</b> <input type="checkbox"/> do 5ti měsíců <input type="checkbox"/> 5 - 12 měsíců <input type="checkbox"/> 12 - 24 měsíců <input type="checkbox"/> déle než 2 roky
<b>5) Máte zdravotní omezení?</b> <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
<b>6) Jak často se ptáte na pracovní místo u zaměstnavatele?</b> <input type="checkbox"/> 1x za týden <input type="checkbox"/> 1x za 14 dní <input type="checkbox"/> 1x za měsíc <input type="checkbox"/> 1x za 3 měsíce <input type="checkbox"/> jinak; jak:.....(doplňte)
<b>7) Máte vytvořený svůj životopis?</b> <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne



<p><b>8) Máte svůj životopis zveřejněn?</b> (např. na internetu)</p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>9) Jakých způsobů využíváte při hledání zaměstnání?</b></p> <p><input type="checkbox"/> úřad práce      <input type="checkbox"/> internet              <input type="checkbox"/> inzerce              <input type="checkbox"/> osobní návštěvy</p> <p><input type="checkbox"/> doporučení přátel</p>
<p><b>10) Učíte se rád/a novým věcem?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano              <input type="checkbox"/> spíše ne              <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>11) Kdyby Vám někdo nabídl, že Vás zaměstná, ale musíte si doplnit vzdělání (např. 2 roky chodit do školy), odpověděl/a byste:</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano              <input type="checkbox"/> spíše ne              <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>12) Absolvoval/a jste v posledních dvou letech nějaký vzdělávací kurz (rekvalifikaci)?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> ne</p> <p>Pokud ano, jaký?.....(doplňte)</p>
<p><b>13) Máte zájem o rekvalifikaci?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> ne</p> <p>Pokud ano, o jakou?.....(doplňte)</p>
<p><b>14) Myslíte, že by Vám rekvalifikace pomohla k nalezení zaměstnání?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano              <input type="checkbox"/> spíše ne              <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>15) Uvažujete o zahájení samostatně výdělečné činnosti?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>16) Kdyby Vám úřad práce poskytl dotaci do začátku, zahájil byste samostatně výdělečnou činnost?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano              <input type="checkbox"/> spíše ne              <input type="checkbox"/> ne</p>

<p><b>17) Uvítal/a byste, kdyby úřad práce poskytl dotaci zaměstnavateli na vytvoření pracovního místa přímo pro Vás?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano                      <input type="checkbox"/> spíše ne                      <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>18) Nastoupil/a byste na veřejně prospěšné práce k městu, obci?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano                      <input type="checkbox"/> spíše ne                      <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>19) Zvažujete odchod do předčasného starobního důchodu?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano                      <input type="checkbox"/> spíše ne                      <input type="checkbox"/> ne</p>
<p><b>20) Domníváte se, že budete v evidenci do doby, kdy můžete odejít do důchodu?</b></p> <p><input type="checkbox"/> ano                      <input type="checkbox"/> spíše ano                      <input type="checkbox"/> spíše ne                      <input type="checkbox"/> ne</p>

**Za Váš čas Vám mnohokrát děkuji**

Studentka programu Sociální práce TU Liberec